

جامعة اليرموك
كلية الآداب
قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية

رسالة ماجستير بعنوان

التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا

دراسة سوسيولوجية على عينه من الأفراد المعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد

"Occupational Adaptation Of The Handicaps: A Sociological Study On A Sample Of Handicaps Employees in Governmental Institutions In Irbid "

إعداد
وئام ماهر صالح الخصاونه

إشراف الأستاذ الدكتور
عبد الخالق الختاتنه

حقل التخصص/ علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية

للعام الدراسي 2012- 2013م

قرار لجنة المناقشة

التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا

دارسة سوسيولوجية على عينه من الأفراد المعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد

"Occupational Adaptation Of The Handicaps :A Sociological Study On A Sample Of Handicaps Employees in Governmental Institutions In Irbid "

إعداد

وئام ماهر صالح الخصاونه

قدمت هذه الرساله استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية

وافق عليها

الأستاذ الدكتور عبد الخالق الختاتنه...................... مشرفا ورئيسا

أستاذ في علم الاجتماع- جامعة اليرموك

الأستاذ الدكتور عبد الحكيم الحسبان.......................عضوا

أستاذ في الأنثروبولوجيا، جامعة اليرموك

الدكتور محمد الحوراني ....عضوا

أستاذ في علم الاجتماع، جامعة اليرموك

نوقشت بتاريخ ٢/١/٢٠١٣م

الإهـــداء

إلى تلك الأرواح الطاهرة التي غادرت إلى عالم الفناء تاركين في أنفسنا لهم كل الحب والتقدير (جدي صالح، جدي محمد ،جدتي فاطمة،خالي قاسم) رحمهم الله جميعا وأسكنهم فسيح جناته.

إلى سندي وقوتي بعد الله

إلى من أثرني على نفسه

إلى من علمني علم الحياة

إلى من كان ملاذي وملجئي

إلى من أظهر لي ما هو جمال الحياة.................. زوجي الحبيب محمد

إلى من جرع الكأس فارغا ليسقيني قطره حب

إلى من كلت أنامله ليقدم لنا لحظه سعادة

إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم

إلى القلب الكبير .... والدي العزيز

الى من نذرت عمرها في أداء الرسالة

صنعتها من أوراق الصبر

وطرزتها في ظلام الدهر

على سراج الأمل

بلا فتور أو كلل

رسالة تعلم العطاء كيف يكون العطاء

وتعلم الوفاء كيف يكون الوفاء .... والدتي الغالية.

الى فلذة كبدي ونور حياتي ابني الغالي.............................الصادق

إلى القلوب الطاهرة الرقيقة والنفوس البريئة الى رياحين حياتي أخوتي "فادي ،شادي ،محمد، عدي ".

الباحثة

وئام الخصاونه

شكر وتقدير

الحمد لله من قبل ومن بعد الذي أعانني على انجاز هذه الدراسة، ولا يسعني إلا أن أتقدم بخالص شكري وعميق امتناني وعرفاني لكل من ساهم في أنجاح هـذه الدراسة وأخص بالذكر أستاذي الفاضل الأستاذ الدكتور عبد الخالق الختاتنة الذي قدم من جهده وعصاره فكره وتشجيعه المتواصل المفعم بالنصائح والإرشادات المتميزة التي مكنتني من أتمام الدراسة.

كما وأتقدم بالشكر والتقدير لأستاذي الفاضل الدكتور محمد الحوراني الـذي لم يتوانا لحظه في نصحي وإرشادي نحو المنهج العلمي الصحيح.

كما وأتقدم بخالص شكري وتقديري لأساتذتي الأفاضل الدكتورة سماح سالم والدكتور هاني الربضي اللذان كان لهم الفضل في توجيهي لإتمام هذا العمل العلمي.

والشكر موصول إلى أعضاء لجنه المناقشة الكرام الذين تكبدوا عناء قـراءة هذه الدراسة ومراجعتها وتصويبها.

فهرس المحتويات

الفصل الرابع

الفصل الخامس

ملخص النتائج والتوصيات

قائمة المراجع والمصادر

فهرس الجداول

قائمة الملاحق

الملخص باللغة العربية

الخصاونة، وئام ماهر. التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا: دراسة سوسيولوجية على عينه من الأفراد المعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد. رسالة ماجستير، جامعة اليرموك ،2012م – 2013م.

إشراف: أ.د.عبد الخالق الختاتنة

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على طبيعة التكيف الوظيفي للأفراد المعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد من خلال مؤشرات (مفهوم الذات، والعلاقات الاجتماعية في العمل)، ومعرفه الأسباب البيئية(البيئة الأسرية، وبيئة العمل) الدافعة للتكيف الوظيفي للأفراد المعاقين حركيا، ومعرفه ابرز معوقات التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا ،ومعرفه علاقة بعض المتغيرات الاجتماعية في التكيف الوظيفي المعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينه اربد .

من اجل تحقيق أهداف الدراسة، صممت استبانه لجمع البيانات ، تكونت من (45) فقرة، وتكون مجتمع الدراسة من المعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد، أما عينة الدراسة فقد بلغ حجمها(150) معاق، واستخدمت العينة القصدية لملائمتها للدراسة، وقد تم استخدام البرنامج الإحصائي(SPSS) لاستخراج النتائج.

وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج:

1) بينت نتائج الدراسة المتعلقة بطبيعة التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد، في ضوء مؤشرات الدراسة (مفهوم الذات، والعلاقات الاجتماعية في العمل) وتبعا لمقياس التحليل الذي اعتمدت علية الدراسة، حيث حصلت مؤشرات(مفهوم الذات ،والعلاقات الاجتماعية في العمل) على درجة مرتفعة في تحقيق التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد.

2) أوضحت نتائج الدراسة أن الأسباب البيئية الدافعة للتكيف الوظيفي للمعاقين حركيا العاملين

في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد، والمتمثلة في مؤشرات (البيئة الأسرية، وبيئة العمل)، حيث تتفاوت هذه الأسباب البيئية الدافعة للتكيف الوظيفي تبعا للمتوسطات الحسابية ومقياس التحليل الذي اعتمدت علية الدراسة، حيث حصل مؤشر (البيئة الأسرية)على درجة مرتفعة في تحقيق التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا، بينما حصل مؤشر (بيئة العمل) على درجة متوسطة كأحد الأسباب الدافعة للتكيف الوظيفي للمعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد.

3) أشارت نتائج الدراسة إلى أن صعوبة المواصلات من البيت إلى المؤسسة والعكس، وعدم وجود تشريعات خاصة بالمعوقين تحميهم من مشاكل العمل، وانزعج كثيراً عندما أرى الناس يراقبوني عند الحركة، وانزعج كثيراً عندما يذكرني أحد بإعاقتي، لها درجة متوسطة كمعوق في الحد من التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد.

في ضوء ذلك أوصت الباحثة بعدة توصيات أهمها:

1) المواءمة بين طبيعة الإعاقة الحركية ونوع العمل للمعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية.

2) العمل على تفعيل التشريعات الخاصة بالمعوقين والتي تحميهم من مشاكل العمل.

3) تامين المواصلات للمعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية من البيت إلى المؤسسة والعكس.

4) تحسين مباني المؤسسات الحكومية لتصبح مواءمة للموظفين المعاقين حركيا.

5) تفعيل دور الإعلام في حث مؤسسات المجتمع الخاصة والحكومية على إتاحة فرص عمل للمعاقين حركيا.

الكلمات المفتاحية: التكيف ،التكيف الوظيفي ، المعاقين حركيا، التكيف المهني

مقدمة الدراسة

التكيف المهني هو أحد فروع التكيف العام في مجال العمل الذي يعتبر من أهم المجالات التي يجب على الفرد أن يحقق فيها نسبه من التكيف لسببين رئيسيين هما: قضاء الفرد نسبه كبيره من وقته في ميدان العمل ،وأهميه العمل وتأثيره على حياه الفرد ومكانته. (برايبح،1994،ص 98)

فالتكيف المهني يعني تعلم معنى العمل وقيمته ومتطلباته، وعمليه التكيف المهني هي عمليه تدريبيه علاجيه تشمل تعديل أو تطوير الاتجاهات ،والخصائص الشخصية والسلوك المهني وتطوير القدرات الوظيفية لتحقيق مستوى مثالي من النمو المهني ، وهكذا فالتكيف المهني عمليه تعلميه تقود الى الاستعداد للعمل، ويقصد بالاستعداد للعمل تحقيق أنماط الأداء التي تتوافق والأنماط المطلوبة للقيام بالعمل بنجاح ويقتضي التحقق من هذا التوافق تحليل كل من المتغيرات المرتبطة بالعمل (Worker variables) وتشمل سلوكه ومهاراته ، والمتغيرات المرتبطة ببيئة العمل (Work emvironment vareables) وتشمل نوع العمل وطبيعته وظروفه والتفاعلات ما بين العامل وبيئة العمل (الخطيب،2010، ص141).

فالمحك الذي يحدد تكيف العامل وعدمه هو عامل الرضا كمظهر من أهم مظاهر التكيف والذي يتحدد في الجوانب التالية:

1-الرضا عن المؤسسة بوجه عام وعن ظروف عمله.

2-الرضا عن الأجر.

3-الرضا عن محتوى العمل ومدى ارتياح العامل في عمله .

4-الرضا عن الإشراف والإدارة .

5-الرضا عن جماعه العمل وهذا يتضمن ارتياح العامل لجماعه عمله ورغبته في قضاء أوقات فراغه معهم وعدم شعوره بالوحدانية .(برايح، 1994، ص 73-74)

إذاً تكيف العامل هو جزء من التكيف العام ويحصل عبر العلاقة الإنسجامية المتكاملة المستمرة بين العامل ومحيط العمل، أي ملائمة العامل للمهنة وملائمة المهنة للعامل، فالموائمة بين الفرد ومحيطه هي أساس دوافع السلوك الإنساني بالإضافة إلى أن بيئة العمل تشكل أهم البيئات في حياه الفرد (المرجع السابق، ص 101).

من هذا الجانب ركز علم الاجتماع على دراسة سلوك الفرد العامل داخل المعمل على اعتبار أنه ليس مجرد اله في المصنع بل هو إنسان قبل كل شيء، له شخصيته وظروفه الاجتماعية وقدراته الخاصة ويتأثر بالآخرين وبكل ما يحيط به فيتأثر بالآلات وبمعامله رؤسائه وبعلاقاته مع زملائه العمال، وقد تبين أن الاهتمام بالعامل يؤدي إلى زيادة الإنتاج واستقرار المؤسسات الصناعية وتحقيق التكيف المهني .(عمران،2007،ص191).

وينقسم التكيف المهني إلى الرضا عن العمل، الروح المعنوية واتجاهات العمال ،ودوافع العمال، والمحكات السلوكية(الجزاءات – الحوادث) والصلاحية للمهنة ،ويمكن الاستدلال على التكيف المهني من عاملين : الرضا – الإرضاء حيث يتضمن الرضا تقبل العمل بوجه عام وتقبل العامل لظروف بيئة العمل من إشراف وزملاء وأداره العمل وأحوال العمل وساعات العمل والأجر ونوع العمل ونرى أن ذلك كله أي رضا العامل يتضمن إشباع حاجاته ،أما الإرضاء فيعبر عنه بمدى كفاءة العامل وأهليته وكفايته وبالطريقة التي يقدره بها رؤسائه وزملاؤه وهي التي يعبر عنها سلبيا بتغيب العامل وتأخره عن مواعيد العمل والحوادث التي تقع منه أو يقع فيها وعدم استقراره بالعمل، وهي التي يعبر عنها ايجابيا بتوافق قدراته ومهاراته مع

مطالب العمل ومقتضياته، ويستلزم التكيف المهني بعض الوقت لحدوثه، فالواقع أن سنوات عمل الفرد تكون في مجموعها الفترة التي تستغرقها عمليه التكيف ويلاحظ أن الرضا والإرضاء قد تتفاوت بالنسبة للفرد الواحد على مر الأيام لهذا فقد تكون هنالك دورات من الإشباع وعدم الإشباع ودورات من الإرضاء وعدم الإرضاء في التاريخ المهني للفرد، وقد تكون التغيرات التي تطرأ على نواحي الإشباع والإرضاء من أهم صور التكيف المهني، وقد تختلف أنماط التكيف المهني باختلاف المهن، فالمحكات ذات الدلالة قد تختلف من مهنة إلى أخرى كما قد يختلف نمط العلاقات المتداخلة في المحكات نفسها من مهنه لأخرى، ويتأثر التكيف المهني بعوامل السن والجنس ومستوى التعليم والتدريب ونمط الشخصية والتكيف خارج نطاق العمل ولذا فأنه يبدو من المعقول أن درجه الإشباع والإرضاء تعكس درجات مختلفة من التكيف المهني بالنسبة لاختلاف السن والجنس ومستويات التعليم والتدريب وغيرها، والعوامل المرتبطة بالرضا عن العمل هي الأجر، الزملاء في العمل، الشعور بالأمن، الإدارة، فرص الترقي. (أبو النيل، 1985، ص 268-269).

عوامل تحقيق التكيف المهني:

1-المؤسسة: فان التكيف بالنسبة لبعد المؤسسة يشتمل على مظهرين هما الرضا عن العمل في المؤسسة، ثم الرضا عن صفاتها العامة بينما يتضمن عدم التكيف في ضوء هذا البعد عدم الرضا عن المؤسسة عامه وعدم الرضا عن ظروف العمل فيها.

2-الإدارة والإشراف: يتضمن التعاون مع أعضائها وتنفيذ تعليماتها دون معارضه، وهذه من أبرز المظاهر التكيفيه لهذا المتغير، بينما تعتبر معارضه تعليمات الإدارة ورفض التعاون معها المظهر البارز لعدم التكيف، لهذا ينبغي على الإدارة أن تهتم بعلاقاتها المباشرة مع العمال لمعرفه احتياجاتهم ومتطلباتهم وشكواهم، أي ينبغي على الإدارة أن تبتعد عن

الأسلوب البيروقراطي وتنتهج الأسلوب الديمقراطي بتعاملها مع كافه العاملين في المؤسسة، هذا المجال الديمقراطي يفسح المجال لكل العمال بالمشاركة الفعلية لتطوير المؤسسة ولتفهم كل مشاكلها، مما ينعكس إيجابا على عملية الإنتاج ويحقق تكيف مهني للعمال.

3-الأجر: للأجر تأثير واضح على تكيف العمال باعتباره الدلالة النفسية والاجتماعية، فالأجر وسيلة لإشباع الحاجات المادية وبالإضافة إلى تحقيق هدف كسب المعيشة.

4-مدة الخدمة: فالعامل الذي يمارس العمل لمدة اكبر يكتسب سلوكا جديدا ويجعله أكثر استعدادا للتكيف مقابل العامل الجديد وذلك لما للأقدمية من اثر كبير على مهارة العامل وبالتالي يتحقق تكيفه.

5-الحالة الأسرية: أشارت بعض الدراسات لتأثير الحالة الزواجية للعامل، وعدد من يعولهم على عملية التكيف، انطلاقا من وجهة النظر التي تنص على انه كلما زادت الالتزامات الأسرية كلما زادت مشاكل التكيف للعمال.

6- العلاقات الخارجية: إن العلاقات الخارجية لها تأثير متبادل، بين التكيف في العمل والمشاكل الخارجية عن مواقف العمل، سواء كان مصدرها الحياة الأسرية أو العلاقات الاجتماعية المختلفة، فإذا كانت هذه العلاقات ايجابية فإنها تساعد في تحقيق التكيف المهني.

7- الإسكان العمالي: وذلك من خلال توفير سكن للعمال بجوار أماكن العمل للقضاء على مشاكل التأخير والغياب والمواصلات، بالإضافة إلى توفير الجهد الذي ينعكس على إنتاجية العمل.

8- فرص الترقي

9- محتوى العمل. (برابح،1994، ص 315-300).

ومن المظاهر السلوكية لسوء تكيف العاملين في الإطار المهني:

1-تعدد الحوادث والأخطار الفنية وسوء استخدام الآلات وتعطيلها.

2- تكرار الغيابات والتأخير وعدم الاكتراث بالعمل .

3-التكاسل واللامبالاة .

4-كثره التمارض والتذمر.

5-معارضه اللوائح والتعليمات ونظام العمل والإكثار من الشكاوي . (بسرابح،1994،ص 64-65)

كما أن سوء التكيف المهني ينبع من مصادر متعددة منها الأجور المنخفضة، أو ظروف العمل غير الجيدة ومن التعب ومن التكرار والرتابة في طبيعة العمل، كما أن هناك سببا آخر لسوء التكيف المهني، وهو أوجه الضعف في التنظيم الاجتماعي والعلاقات الشخصية بين العاملين في المؤسسة الصناعية الحديثة، حيث يؤدي إلى ضعف الاتصال بين العاملين بعضهم ببعض، ونقص إحساسهم بالتعاون.(السماري، 2006، ص2).

إذن: العمل مهم للأشخاص المعوقين وليس للأشخاص غير المعوقين فقط. فالحصول على وظيفة يغير حياة الفرد ايجابيا إذ يشعره بالقيمة والعطاء وأما البطالة فهي تبعث على الشعور بالأسى والإحباط. وليس صحيحا أن الأشخاص المعوقين لا يستطيعون العمل أو أنهم لا يرغبون في العمل، إنهم يريدون أن يعملوا وأنهم يتقنون عملهم إذا أتيحت الفرصة لهم، فالعمل لهؤلاء الأشخاص كما هو بالنسبة للأشخاص جميعا له وظائف اقتصادية ونفسية واجتماعية متعددة حيث انه يساعد الشخص في كسب قوته اليومي (الاكتفاء الاقتصادي الذاتي)، وتقدير واحترام الذات، وبناء علاقات اجتماعية وغير ذلك.(الخطيب ،2010، ص 22).

ولأن المعاقين حركيا من الأفراد العاملين في المؤسسات الحكومية، فـإن النجـاح فـي التعامل معهم يعتمد على تفهم أوضاعهم وحالاتهم ومشاكلهم ، فهم يعانون من مرض جسدي أو عقلي أو حسي ولكن الأمراض النفسية تشكل خطورة أكثر من معاناتهم وهم يشعرون بالخوف والقلق والحزن وعدم الاطمئنان من المستقبل.

لذلك يعتبر التكيف الوظيفي وسيلة من الوسائل التي تساعدهم على تحقيق ذاتهم وتعزيز ثقتهم بأنفسهم، وإذا ما استطاعت تلك الفئة القيام بأي عمل أو انجاز وظيفي فإن ذلك يزيد مـن قدراتهم على السيطرة والتحكم بالبيئة من حولهم ويكونوا منتجين في المجتمع وذو فائدة.

لهذا جاءت الدراسة لمعرفه طبيعة التكيف الوظيفي للأفراد المعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينه اربد، في ضوء مؤشرات (مفهوم الذات، العلاقات الاجتماعية في العمل) ومعرفه الأسباب البيئية (البيئة الأسرية، بيئة العمل) الدافعة للتكيف الـوظيفي للأفـراد المعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينه اربد، ومعرفـه معوقـات التكيـف الوظيفي للأفراد المعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينه اربد، ومعرفه علاقة بعض المتغيرات الاجتماعية في التكيف الوظيفي للأفراد المعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينه اربد.

أهميه الدراسة:

تأتي أهميه هذه الدراسة في أنها:

1) تتناول شريحة هامه من شرائح المجتمع وهي شريحة المعاقين حركيا كشكل من أشكال الإعاقة الجسدية.

2) تتجسد أهميه الدراسة في رفد المكتبات العربية والمحلية بدراسة تفيد المهتمين بالمعاقين حركيا في معرفة كيفيه تكيفهم الوظيفي واندماجهم في المجتمع.

3) تأتي أهميه الدراسة من ندره الدراسات التي تناولت موضوع التكيف الوظيفي للمعاقين بشكل عام والمعاقين حركيا بشكل خاص، الأمر الذي قد يدفع نحو دراسات أخرى في الموضوع ذاته.

4) تأتي أهميه الدراسة في كونها تحوي في طياتها قيمه اجتماعيه وثقافيه وأخلاقيه واقتصاديه تسهم في ادماج هذه الفئة في المجتمع وتفعيل دورهم في العمل والإنتاج.

مشكله الدراسة:

يعتبر العنصر البشري من أهم العناصر المؤثرة في إنتاجية العمل فهو دعامة الإنتاج وتحدد مهاراته مدى كفاية التنظيم وكفاءته، فهو العنصر الوحيد الذي لا يتغاضى عنه بسهوله، وقد يترتب على إهمال العنصر البشري في المجتمعات والتنظيمات الحكومية والمؤسسات التخلف أو انخفاض الإنتاج أو انخفاض الأداء. (مشعان،1993،ص:9).

وباعتبار الفرد العامل هو الأساس في العملية الإنتاجية فلا بد من تكيفه مع عمله، إذ أن عملية التكيف تتمثل في السعي الدائم للفرد العامل للتوفيق بين مطالبه ومطالب البيئة المحيطة به، فالفرد كثيرا ما يجد نفسه في ظروف أو بيئة لا تشبع كل مطالبه وحاجاته، بل قد تكون هذه

الظروف وهذه البيئة مصدر إعاقة لإشباع حاجاته النفسية والاجتماعية لذلك يحتم علـــى الفــرد ضرورة بذل الجهد المستمر لمواجهة الصعوبات التي تواجهه في حياته سعيا وراء حلها، وإذا ما استطاع أن يتغلب عليها فإن هذا يعد من سلوك الإنسان السوي للوصول إلى التكيف (هــابط، 1985، ص:29).

التكيف علاقة اجتماعية تنشأ بين الفرد والوسط الذي يعيش فيه يتكون من العلاقات التي يتمكن بموجبها الأفراد والجماعات من تحقيق نوع من الانسجام والمطاوعة بين رغباتهم كأفراد وبين رغبات الآخرين وكذلك مع القواعد والنظم والتشريعات المنظمة لأنواع السلوك والتصرفات مما يجعل بالإمكان تحقيق التعاون والانسجام بينهم وبين بيئتهم الطبيعية والاجتماعيـــة.(الـــدويبي، 1998،ص:69)

لهذا تكمن مشكله الدراسة الحالية في التعرف على طبيعة التكيف الــوظيفي للأفــراد المعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد من خلال مؤشــرات (مفهــوم الذات، والعلاقات الاجتماعية في العمل)، ومعرفه الأسباب البيئية (البيئة الأسرية، وبيئة العمل) الدافعة للتكيف الوظيفي للأفراد المعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينه اربد، ومعرفه معوقات التكيف الوظيفي المعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية فــي مدينــه اربد، ومعرفه علاقة بعض المتغيرات الاجتماعية في التكيف الوظيفي للأفراد المعاقين حركيــا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينه اربد.

أسئلة الدراسة:

تكمن مشكله الدراسة في الإجابة عن التساؤلات التالية:-

1) ما طبيعة التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينــه اربد ، في ضوء مؤشرات (مفهوم الذات ، العلاقات الاجتماعية في العمل).
2) ما الأسباب البيئية(البيئة الأسرية، بيئة العمل) الدافعة للتكيف الوظيفي للمعاقين حركيــا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينه اربد ؟
3) ما معوقات التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينه اربد؟
4) ما علاقة بعض المتغيرات الاجتماعية في التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينه اربد؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

1) التعرف على طبيعة التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظه اربد من ضوء مؤشرات (مفهوم الذات، العلاقات الاجتماعية في العمل).
2) التعرف على الأسباب البيئية(البيئة الأسرية، بيئة العمل) الدافعــة للتكيــف الــوظيفي للمعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينه اربد .
3) التعرف على معوقات التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينه اربد.
4) التعرف على علاقة بعض المتغيرات الاجتماعية في التكيف الوظيفي للمعاقين حركيــا العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظه اربد.

مفاهيم الدراسة:

أولا: مفاهيم الدراسة النظرية

1) التكيف (الجهود النشطة التي يبذلها الأفراد والجنس البشري على مدى فتره حياتهم لتحقيق أفضل توافق مع بيئتهم حتى يستطيعوا البقاء أو يتطوروا أو يؤدوا وظائفهم الإنتاجية).

(السكري،2000،ص18).

2) التكيف الوظيفي (هو عمليه تعلم معنى وقيمه العمل ومتطلباته لتعديل أو تطوير مواقف، سواء صفات شخصيه أو سلوك عمل أو تطوير القدرات الوظيفية المطلوبة لاكتساب المستوى الأمثل من التطوير المهني). (مجالي ،1993،ص11) .

3) المعاق (الفرد المصاب بتلف أو ضعف جسمي أو عقلي أو انفعالي إلى الحد الذي نجد فيه هذه الإصابة تؤثر في توافقه للتوقعات الاجتماعية). (محمد،2008،ص10).

4) المعاق حركيا (الشخص الذي يكون لديه عائق جسمي يمنعه من القيام بوظائفه بشكل طبيعي نتيجة مرض أو أصابه أدت إلى ضمور في العضلات أو فقدان في القدره الحركية أو الحسيه أو كليهما معا في الأطراف العليا والسفلى مما يؤدي أحيانا إلى اختلال في التوازن الحركي أو بتر أحد الأطراف) .(محمد،2008، ص17).

ثانياً: مفاهيم الدراسة الإجرائية

المفهوم الإجرائي للتكيف الوظيفي: هو درجة استجابة المعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد على مؤشرات الدراسة التي تتمثل في معرفة طبيعة تكيفهم الوظيفي في ضوء مؤشرات (مفهوم الذات، العلاقات الاجتماعية في العمل) وكذلك معرفة الأسباب البيئية(البيئة الأسرية، بيئة العمل) الدافعة للتكيف الوظيفي، ومعرفة معوقات تكيفهم الوظيفي.

المفهوم الإجرائي للمعاقين حركيـــا : هم الأفراد الذين يعانون حاله عجـــز عظميـــه أو عضلية واختارت الباحثة الفئات التي تعاني من الشلل والبتر والإعاقات الخلقية، العاملين فـــي المؤسسات الحكومية في مدينة اربد.

المفهوم الإجرائي للذات لدى المعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية: هــو فكره المعاقين حركي العاملين عن أنفسهم وعن علاقاتهم بغيرهم من العاملين ،وعــن نظـــرتهم لذواتهم ورضاهم عنها ،ويمكن معرفه مفهوم الذات لعينه الدراسة من خلال الدرجة الكلية التـــي يحصل عليها أفراد العينة على محور مفهوم الذات.

العلاقات الاجتماعية في العمل: تعني علاقة المعاقين حركيا العاملين فـــي المؤســسات الحكومية مع غيرهم من زملاء ورؤساء العمل من غير المعاقين داخل مؤسسات العمل.

بيئة الأسرة: تعني البيئة الداخلية للمعاقين حركيا(أسر المعاقين حركيا و طبيعة العلاقات بين أفراد الأسرة، وكيف ينظرون للمعاق، ومدى ثقتهم بقدراته وتشجيعه على العمل.

بيئة العمل: مجموعة العوامل التي تتعلق ببيئة المعاقين حركيا العاملين في المؤســسات الحكومية في مدينة اربد والتي تسهم في تكيف المعاقين حركيا من عدم تكيفهم، والتـــي تـــشمل (طبيعة العمل، المناخ السائد في المؤسسة من علاقات اجتماعية بين المعاقين حركيا مع غيرهم من رؤساء وزملاء العمل غير المعاقين، مبنـــى المؤســـسة، الترقيـــة، الراتـــب، الإجـــازات، المواصلات).

الفصـــل الثانـــي

الدراسات السابقة

يتناول هذا الفصل الدراسات والبحوث السابقة التي ترتبط بهذا البحث سواء العربية منها والأجنبية، علماً أن الدراسات التي تناولت التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا قليلة جدا، وهذا مـــا دفع الباحث إلى تناول الدراسات المرتبطة بالتكيف والمعاقين حركيا والرضا الوظيفي والتوافق المهني بشكل عام ضمن متغيرات مختلفة تخدم الدراسة الحالية، حيث تم عرض ما توصلت إليه هذه الدراسات من نتائج بهدف إلقاء مزيد من الضوء على مشكلة البحث الحالي والتعرف علـــى موقف البحث الحالي من الدراسات السابقة ومدى الإفادة منها، وسيتضمن هذا الفصل عرضـــا لهذه الدراسات وفق التسلسل الزمني لها من الأقدم إلى الأحدث على النحو الآتي:

أولاً: الدراسات العربية

دراسة أبو العلا (1972) (المشار إليها في دراسة زين العابدين 1982) بعنوان" العلاقة بين خدمات التأهيل واستعادة مبتوري الأطراف القدرة على الإنتاج" هدفت هذه الدراســـة إلـــى معرفه تأثير البتر على حياه الفرد عامه والمشاكل التي ترتبت عليه ، والتعرف علـــى حاجاتـــه الاجتماعية والنفسية، واهتماماته ودوافعه، وعلاقاته مع أسرته وأصدقائه وخبراته الناجمة عـــن استخدام الجهاز التعويضي. و أظهرت النتائج أنه كلما تلقى المصاب بالبتر خدمات اجتماعيـــه مناسبة كلما أدى ذلك إلى استعادة القدرة على الإنتاج ،وأظهرت النتائج أنه كلما تلقى المـــصاب خدمات نفسيه مناسبة ، كلما أدى ذلك إلى استعاده القدرة على الإنتاج، وأظهرت النتائج أيضا أنه كلما تلقى المصاب بالبتر خدمات مهنيه مناسبة كلما أدى ذلك إلى استعاده القدرة على الإنتاج.

دراسة العابدين (1982) بعنوان " دراسة اجتماعيه لقياس مدى التكيف المهني للعـــاملين المصابين بشلل الأطفال". هدفت الدراسة إلى اختبار فاعليه سيكولوجيه الذات كنموذج للتـــدخل المهني لزيادة التكيف المهني للعاملين المصابين بمرض شلل الأطفال وتعد وصفا تحليليا لأبعاد التكيف المهني لهؤلاء العاملين ،وتعتبر هذه الدراسة من الدراسات التجريبية حيث تكونت عينه الدراسة من العاملين المصابين بمرض شلل الأطفال بالمصنع المحمي بمؤسسه يوم المستشفيات لتأهيل المعاقين ،وأظهرت النتائج أن التدخل المهني من خلال استخدام اتجاه سيكولوجيه الـــذات يؤدي إلى زيادة التكيف المهني للعـــاملين المـــصابين بمـــرض شـــلل الأطفـــال وذلـــك عنـــد مستوى99%واظهرت النتائج انه على الرغم من أن التدخل المنهي كان له تأثير ايجـــابي إلا أن النتائج التي يحققها التدخل المهني لا تتصف دائما بالثبات بل قابله للتغير.

دراسة جميعان (1983) بعنوان :"التكيف الشخصي والاجتماعي وعلاقتـــه بالتحـــصيل الأكاديمي والجنس عند طلبه كليات المجتمع الحكومية في محافظه اربد".هدفت هذه الدراسة إلى معرفه مفهوم التكيف الشخصي والاجتماعي، حيث تكونت عينة الدراسة مـــن (240) طالـــب وطالبه في كليتي اربد وحواره الحكوميتين، وتم اختيارهم عن طريق العينة العشوائية البـــسيطة من طلاب اجتازوا السنة الدراسية (1981-1982).وأظهرت النتائج أن الطلبـــة ذو التحـــصيل المرتفع أكثر تكيفا من الطلبة ذو التحصيل المنخفض ،وأشارت النتائج أيضا أن للجنس أثر في بعض الأبعاد التكيفية حيث حققت الطالبات درجه أعلى بالنسبة للعلاقات الأســـرية والامتثـــال للأنظمة والتكيف مع الواقع بينما حقق الطلاب درجه أعلى بالنسبة للاستعداد للقيادة.

دراسة قنديل(1989) (المشار إليها في دراســـة حـــرز الله 1992) بعنـــوان" الجوانـــب الاجتماعية للمعوقين في منطقه غرب أسيا وأهميه تكيفها ".هدفت هذه الدراسة إلى معرفه واقع

المعوقين المؤهلين والصعوبات التي تواجههم في قطاع العمل، وقد تكونت عينه الدراسة من (525) معوقا والمؤهلين حديثا والحاصلين على شهادة الدراسة الجامعية أو المتوسطة أو شهادة إتمام التدريب في مكاتب التدريب . وقد أظهرت النتائج إلى غياب أخصائي التأهيل للمعوق رغم الحاجة إليه لتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي ،وأظهرت النتائج معاناة نصف أفراد العينة من عدم استقرار العمل ، وأظهرت النتائج إلى أن (20،7 %)من العينة إلى عدم مناسبة الأجهزة والآلات التي يعملون عليها وأن(18%)من حجم العينة يعملون في مهن لم يتم إعدادهم لها وأن (36،1%)من العينة لم تكن مده التدريب كافيه لهم ، وأظهرت النتائج أيضا أن من أسباب انخفاض نسبه تشغيل المعوقين كان عدم تجاوب بعض القطاعات للعمل في تشغيل المعوقين، وأحجام القطاع الخاص عن توفير فرص العمل للمعوقين وكذلك بعد المسافة عن العمل وغياب دور المتابعة من قبل أخصائي التأهيل أو مكتب العمل .

دراسة عكاشة (1989) بعنوان: "المناخ التنظيمي في كليات المجتمع في الأردن وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى العاملين". هدفت هذه الدراسة إلى معرفه المناخ التنظيمي في كليات المجتمع في الأردن وعلاقته بالرضا الوظيفي للعاملين، حيث تكونت عينه الدراسة من جميع العاملين في ست كليات مجتمع في شمال المملكة الأردنية الهاشمية حيث كان العاملين من فئتي المدرسين والإداريين. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام أداتين في هذه الدراسة هما استبانه وصف المناخ التنظيمي (O.C.D.Q) التي وضعت من قبل (هالبن) وطورها الباحث، واستبانه رضا العاملين في كليات المجتمع عن عملهم . وأظهرت النتائج أن لجنس العاملين تأثيرا في مستويات الرضا حيث كانت الإناث أكثر رضا وظيفيا على العموم وكان ذلك ناتجا عن رضا الإناث بدرجه كبيره عن العلاقات مع المجتمع المحلي ،وأشارت النتائج أيضا أن الإداريين

بشكل عام أكثر رضا عن العلاقات مع الزملاء والعلاقات مع الطلبة ومـــع المجتمـــع المحلـــي والرضا عن فرص النمو والتطور بينما كان المدرسون أكثر رضا عن العلاقـــات مـــع الإدارة وعن متطلبات وظروف العمل وعن الحوافز والأجور.

دراسة المومني (1990) بعنوان "أثر الجنس والمستوى التعليمي والاقتصادي في مفهوم الذات ومركز الضبط لدى المعوقين حركيا" .هدفت هذه الدراسة إلـــى معرفـــه أثـــر الجـــنس والمستوى التعليمي والاقتصادي على مفهوم الذات ومركز الضبط للمعوقين حركيـــا المنتمـــين لمؤسسات الرعاية الخاصة بالمعوقين حركيا في الأردن، تكونت عينه الدراسة من(330) مـــن المعوقين حركيا والمنتمين إلى المؤسسات الرعاية الخاصة بالمعوقين حركيا في الأردن ،وقـــد استخدم الباحث في هذه الدراسة مقياسين هما مقياس مفهوم الذات للمعوقين حركيا وهذا المقياس من تطوير الباحث، ومقياس روتر للضبط الداخلي –الخارجي والمعرب والمقنن للبيئة الأردنية واستخدم الباحث تحليل التباين الثنـــائي(TWO WAY ANOVA) لمعرفـــه أثـــر الجـــنس والمستوى التعليمي والاقتصادي على مفهوم الذات ومركز الضبط ،واستخدم الباحـــث اختبـــار نيومان –كولز للمقارنات البعدية للمستوى التعليمي والاقتصادي ،واستخدم الباحث تحليل التباين أحادي المتغير (Univariate-Anova) لمعرفه أثر الجنس والمستوى التعليمي والاقتـــصادي على الأبعاد الفرعية لمقياس مفهوم الذات، وأظهرت النتائج إلـــى وجـــود فـــروق ذات دلالـــه إحصائية في مفهوم الذات ومركز الضبط تعزى إلى المستوى الاقتصادي لصالح ذوي الـــدخل المرتفع ، وأظهرت النتائج إلى وجود فروق ذات دلاله إحصائية في مفهـــوم الـــذات ومركـــز الضبط تعزى إلى المستوى التعليمي لصالح حمله البكالوريوس.

دراسة حرز الله (1992) بعنوان:" مشكلات التكيف التي يواجهها المعوقون حركيا". هدفت هذه الدراسة إلى معرفه المشكلات التكيفية التي يواجهها المعوقين حركيا في مختلف جوانب حياتهم الشخصية والأسرية والاجتماعية والمهنية، حيث تكونت عينه الدراسة من (198) فردا معوقا حركيا:(129) ذكور (69) إناث وتم اختيارهم عشوائيا من قوائم الأسماء المسجلة لدى مراكز وأنديه المعوقين من مجتمع الدراسة الأصلي والذي يمثل مدينه عمان الكبرى وقد قبلت العينة المستويات الاجتماعية والاقتصادية المختلفة وضمن الفئات العمرية(12-18)،(18-24)،(24-30)، 30فما فوق) وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلاله إحصائية لمتغير الجنس لصالح الذكور ،والمستوى التعليمي لصالح المستوى الجامعي.

دراسة المجالي (1993) بعنوان:"التكيف المهني للأشخاص المتخلفين عقليا وعلاقته بالتكيف الشخصي". هدفت هذه الدراسة إلى معرفه مستوى التكيف المهني للأشخاص المتخلفين عقليا وعلاقته بالتكيف الشخصي لهم. حيث تكونت عينه الدراسة من(125) معوقا عقليا يشكلون(32،9%) من مجموع الملتحقين بأقسام التأهيل المهني في مراكز التأهيل والتربية الخاصة ممن أنهوا مرحله التهيئة المهنية، وقد قام المشرفون والمدربون بتعبئة أداتي الدراسة لكل فرد من عينه الدراسة ، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير أداتين الأولى لقياس التكيف المنهي والثانية لقياس التكيف الشخصي، وأظهرت النتائج أن أكبر عدد من المعاقين عقليا والذي بلغ (106) وقعوا ضمن فئة مستوى التكيف المتوسط ويشكلون ما نسبته(15%)من عينه الدراسة وكان عدد الأشخاص المعاقين ضمن مستوى التكيف المهني المتدني (10) أي ما نسبته(8%) وفي المستوى المرتفع كان عددهم (9)أي ما نسبته(7%) من عينه الدراسة . أما ضمن مستوى التكيف الشخصي المتوسط حيث بلغ عددهم (74) أي ما نسبته(59%) من عينه الدراسة. وبلغ عددهم عند مستوى التكيف الشخصي

المتدني(40) أي ما نسبته (32%)وفي المستوى المرتفع بلغ عددهم (11) أي مـــا نـــسبته(9%) .

وأظهرت النتائج أيضا إلى أن معامل الارتباط بين نتائج عينه الدراسة على مقاسي التكيف المهنـــي والشخصي بلغ (0،81) وفيما يتعلق بمعاملات الارتباط بين مستويات التكيـــف المهنـــي والتكيـــف الشخصي بدلاله التكيف المهني كان أعلى معامل ارتباط عند مستوى التكيف المهني المتوسط حيث بلغ (0،74) أما عند مستوى التكيف المهني المرتفع بلغ (0،71) حيث كان أعلى منه عند مـــستوى التكيف المهني المتدني والذي بلغ (0،24) ولكنه أقل منه عند مستوى التكيف المهني المتوسط . أما فيما يتعلق بمعاملات الارتباط بين التكيف الشخصي والمهني فقد أظهرت النتائج إلـــى أن معامـــل الارتباط بين التكيف المهني والتكيف الشخصي المتوسط (0،53) وبين التكيف المهني و التكيـــف الشخصي المتدني(0،25) وبين التكيف المهني والتكيف الشخصي المرتفع (0،20).

دراسة الربضي (1994) بعنوان:" معوقات تكيف الفرد الرياضي المعوق حركيا ". هـــدفت هذه الدراسة إلى معرفه بعض معوقات تكيف الأفراد المعوقين حركيا في الاتحاد الأردني لرياضـــه المعاقين في الأردن ،حيث تكونت عينه الدراسة من (38)معاقا حركيا . وتمثلت أداه الدراسة مـــن خلال تصميم استبانه خاصة لجمع البيانات من الأفراد الرياضيين المعاقين حركيـــا وتـــم جمعهـــا بوساطة توزيع الاستبيانات على أفراد العينة. وأظهرت النتائج أن هنالك وجود فـــروق ذات دلالـــة إحصائية بين أعضاء نادي المستقبل وأعضـاء النادي الوطني،وأظهرت النتائج أيضا أنـــه لا توجـــد فروق ذات دلاله إحصائية بين أعضاء الناديين متعلقة ببعض المتغيرات المتمثلة بـــالعمر والجـــنس والمستوى التعليمي ومستوى الدخل وأسباب الإعاقة ومكان الإقامة.

دراسة محمد (1996) بعنوان:" الرضا الوظيفي للمرأة العاملـــة فـــي المـــدارس الثانويـــة الحكومية في محافظه اربد ". هدفت هذه الدراسة إلى تحديد درجه الرضا الوظيفي للمرأة العاملة في

المدارس الثانوية الحكومية في محافظه اربد، حيث تكونت عينه الدراسة من (333)عامله وتم اختيارهن عن طريق العينة العشوائية الطبقية، وأظهرت النتائج أن درجه رضا العاملات في المدارس الثانوية في محافظه اربد كانت متوسطه بشكل عام إذ بلغ متوسط أجابتهن على مقياس الرضا (3،8) وكان لمجال العلاقات مع الزميلات والمكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع إسهام كبير في درجه الرضا، وكان الرضا اقل من المتوسط في مجالات القوانين والأنظمة والراتب وفرص الترقية، وأظهرت النتائج أنه هنالك اختلاف في درجه الرضا يعزى للمركز الوظيفي لصالح الإدارات، وأظهرت النتائج وجود أثر للتفاعل بين المؤهل العلمي والمركز الوظيفي وذلك لصالح الاداريات.

دراسة الشهري(2000): بعنوان : العلاقة بين التوافق المهني وبعض السمات الشخصية لدى موظفي القطاع الحكومي والخاص في مجال الخدمات الصحية بمدينة الرياض. هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين التوافق المهني وبعض السمات الشخصية لدى عينة الدراسة تبعا لمتغيرات (الراتب، العلاقة مع الزملاء، التكيف مع بيئة العمل، الحراك المهني، ساعات الدوام، الإجازات، ومواعيد العمل، الإدارة والإشراف)، وتكونت عينة الدراسة من (700) موظف حيث تم توزيع الاستمارات على (340) من موظفي القطاع الحكومي، و(270) من موظفي القطاع الخاص.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: هناك فروق ذات دلالة إحصائية في محاور التوافق المهني المتمثلة في مقدار الراتب والعلاقة مع الزملاء والتكيف مع بيئة العمل، والحراك المهني، وساعات الدوام والإجازات ومواعيد العمل والإدارة والإشراف بين موظفي القطاع الحكومي والخاص، وأظهرت النتائج أيضاً أن هناك علاقة ارتباطيه دالة بين التوافق المهني والسمات الشخصية بين موظفي القطاعين الحكومي والخاص.

دراسة عبد اللطيف(2001) بعنوان " العلاقة بين مفهوم الذات والتكيف الاجتماعي لدى المعاقين جسديا"- دراسة ميدانية في مدينة دمشق. هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين مفهوم الذات والتكيف الاجتماعي لدى المعوقين حركيا من خلال تأثير بعض المتغيرات (الجنس، طبيعة الإعاقة، المستوى التعليمي للوالدين، المستوى التعليمي للمعوقين حركيا). حيث تكونت عينة الدراسة من(7702) معاقا ومعاقة واقتصرت الدراسة على عينة تمثل نسبة(6%) من المجتمع الأصلي، وتم استخدام العينة العشوائية، وتم استخدام اختبارين لأغراض الدراسة هما اختبار مفهوم الذات لدى المعوقين حركيا في أبعاده الجسمية والاجتماعية والنفسية والانفعالية والتعليمية، واختبار التكيف الاجتماعي لدى المعوقين حركيا بمجالاته الأسرية والاجتماعية والنفسية والصحية والتعليمية. وتم استخدام المقابلة والملاحظة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة إلى انه لا توجد علاقة ذات دلاله إحصائية بين عينتي الذكور والإناث المعوقين حركيا في مفهوم الذات وفقا لمتغير الجنس عند مستوى الدلالة(5%)، وأظهرت النتائج انه لا توجد دلاله إحصائية بين مفهوم الذات العام والتكيف الاجتماعي العام لدى المعوقين حركيا وفق المستوى التعليمي للوالدين عند مستوى الدلالة (5%)، وأظهرت النتائج أيضا انه لا توجد فروق بين مفهوم الذات المنخفض والتكيف الاجتماعي المرتفع لدى المعوقين حركيا وفق طبيعة الإعاقة عند مستوى الدلالة (5%).

دراسة خنفر، (2003). بعنوان" مدى ملائمة مؤسسات الخدمات العامة من قبل المعوقين حركيا"هدفت الدراسة إلى معرفة مدى ملائمة كفاءة مؤسسات الخدمات العامة من قبل المعوقين حركيا باستخدامهم للأبنية والصعوبات التي تواجههم، وهدفت أيضا إلى معرفة علاقة بعض المتغيرات (الجنس، العمر، ودرجة الإعاقة) بالصعوبات التي تواجههم. تكونت عينة الدراسة

من (140) معوقا حركيا تم اختيارهم بالطريقة العشوائية (40) مسئولاً في المؤسسات العامة تم اختيارهم بالعينة القصدية، حيث تم استخدام استبيانين لهذا الغرض. توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: افتقار مؤسسات الخدمات العامة للمتطلبات الرئيسية اللازمة لاستخدام المعوقين حركيـــا، ويرى كثر من المعوقين حركيا تدني مستوى كفاءة مؤسسات الخدمات العامة التي تعزى للجنس، فجميع أفراد العينة أكدوا على عدم توفر المتطلبات الرئيسية اللازمة لاستخدام هذه المؤســسات، واحتلت المواصلات المرتبة الأولى في الصعوبات التي يواجهها المعوقين حركيا.

دراسة مقابله وبطاينة (2004) بعنوان:" مشكلات الأفراد المعوقين حركيا بمحافظه اربد بالمملكة الأردنية الهاشمية". هدفت هذه الدراسة إلى معرفه مشكلات الأفراد المعوقين حركيا في محافظه اربد، وعلاقة هذه المشكلات بكل من الجنس والحالة الاجتماعية والعمــل والمــستوى التعليمي ومكان الإقامة، حيث تكونت عينه الدراسة من (180) فرد معوق حركيا من محافظــه اربد ،وتم توزيع أداه القياس بعد التأكد من صدقها وثباتها لقياس مشكلات الأفــراد المعــوقين حركيا، وأظهرت النتائج أن درجه المشكلات للمعوقين حركيا كانت ضمن درجــه (غالبــا) . وأظهرت النتائج إلى انه يوجد فروق ذات دلاله إحصائية في المشكلات للمعوقين حركيا تبعــا لمتغيرات الحالة الاجتماعية لصالح المتزوجين والعمل لصالح الذين يعملون والمستوى التعليمي لصالح الجامعيين . وأظهرت النتائج أيضا عدم وجود فروق ذات دلاله إحصائية تعزى لمتغير الجنس.

دراسة الغرياني (2006) بعنوان "التكيف المهني لدى الأخصائي الاجتماعي بالمجال المدرسي" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى التكيف المهني للأخصائي الاجتماعي في الثانويات التخصصية في عوامله (الذاتي- المهني- الاجتماعي- الخدمات والتسهيلات) والتعرف على العلاقة ألارتباطيه بين مستوى التكيف المهني لدى الأخصائي الاجتماعي والمتغيرات الآتية (الجنس- العمر- الحالة الاجتماعية- المؤهل العلمي- سنوات الخبرة- الدخل الشهري- الدورات)، تكونت عينه الدراسة من (76) أخصائي اجتماعي من مدينة طبرق بمدارس الثانويات التخصصية(ليبيا)، حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم تصميم مقياس لقياس التكيف المهني من إعداد الباحث، وقد أظهرت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطيه للتكيف المهني للأخصائي الاجتماعي في العاملين(الذاتي والمنهي)، وأظهرت النتائج إلى أنه لا توجد علاقة ارتباطيه مرضيه بالشكل الكافي للتكيف المهني للأخصائي في بعديه الاجتماعي والخدمات والتسهيلات ،وأظهرت النتائج أيضا لا توجد علاقة ارتباطيه مرضيه في مستوى التكيف المهني للأخصائي الاجتماعي والمتغيرات الآتية (الجنس - العمر- الحالة الاجتماعية - المؤهل العلمي- سنوات الخبرة- الدخل الشهري- الدورات التدريبية).

دراسة عبدات (2009) بعنوان " مستوى تقدير الذات عند الأشخاص المعاقين العاملين وغير العاملين في دوله الإمارات العربية المتحدة".هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى تقدير الذات عند الأشخاص المعاقين العاملين وغير العاملين في الإمارات، وقد تكونت عينه الدراسة من (113) شخص معاق في أماره الشارقة بدوله الإمارات العربية المتحدة، وذلك تبعا للمتغيرات الآتية (نوع المستجيب، نوع الإعاقة، العمل)، وقد استخدمت الدراسة أداه من قبل الباحث وهي عبارة عن مقياس الذات تم تقنينه بالاعتماد على صدق المحكمين والتحليل ألعاملي

لفقرات المقياس واستخراج التشعبات الدالة وتم التحقق من ثبات المقياس باستخراج معامل ثبات الاتساق الداخلي للفقرات (إلفا كرونباخ)الذي بلغ(0،78) وللوصول إلى نتائج الدراسة تم استخراج المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لاستجابات الأشخاص المعاقين على المقياس ،وفحص الفرضيات الصفرية باستخدام تحليل التباين ذي التصميم (2*2*2). وأظهرت النتائج أنه يوجد فروق ذات دلاله إحصائية في استجابات الأشخاص المعاقين على مقياس تقدير الذات تبعا لمتغيرات الإعاقة والعمل لصالح الإعاقة الحركية والأشخاص العاملين، وأظهرت النتائج أنه لا يوجد فروق ذات دلاله إحصائية ترجع إلى متغير الجنس، وأظهرت النتائج أن هنالك آثار للتفاعلات الثنائية والثلاثية على استجابات أفراد العينة على مقياس تقدير الذات، وفروقا أيضا في استجاباتهم على أبعاد المقياس.

دراسة الشيخ (2009) بعنوان "التوافق المهني والمساندة الاجتماعية لدى عينه من العمال السعوديين العاملين في بعض المصانع بمحافظه جده". هدفت الدراسة إلى معرفه مدى التوافق المهني والمساندة الاجتماعية الذي يتمتع بها العمال السعوديين العاملون في بعض المصانع بمحافظه جده ومعرفه العلاقة بين التوافق المهني والمساندة الاجتماعية والفروق بين أصحاب الأرباعي الأعلى والأرباعي الأدنى على درجه المساندة الاجتماعية في التوافق المهني ومعرفه الفروق في التوافق المهني والمساندة الاجتماعية في ضوء بعض المتغيرات الآتية (نوع المهنة – العمر – مده الخدمة– المؤهل العلمي– مقدار الراتب–عدد ساعات العمل –الحالة الاجتماعية) وقد تكونت عينه الدراسة من (218) من العمال السعوديين العاملين في بعض المصانع بمحافظه جده في مهن مختلفة ويحملون مؤهلات علميه مختلفة. وقد أستخدم الباحث في دراسته مقياس التوافق المهني والمساندة الاجتماعية، وأظهرت النتائج أن هنالك مظاهر في أبعاد التوافق

المهني يتمتع بها العمال وهي على الترتيب (المسؤولية في العمل –ظـروف العمـل –العلاقـة بالزملاء – العلاقة بالمشرف– نوع العمل – ظروف السوق المتغيرة والخاصة بالعمل –العلاقة بالا داره – قيمه العمل – مدعمات العمل الاقتصادي – مدعمات العمل الاجتماعي)، وأظهـرت النتائج أن هنالك مظاهر في أبعاد المساندة الاجتماعية يتمتع بها العامل وهـي علـى الترتيـب (المساندة الأسرية – مسانده الـزملاء – مـسانده الأقـارب – مـسانده المـشرف– مـسانده الإدارة)،وأظهرت النتائج أنه توجد علاقة ارتباطيه دالـه علـى التوافـق المهنـي والمـساندة الاجتماعية لدى العمال في جميع الأبعاد ماعدا أبعاد (مدعمات العمـل الاقتـصادي والمـساندة الاجتماعية) وبين (ظروف العمل والمساندة الأسرية) وبين (ظروف العمل ومساندة الإدارة)، وأظهرت النتائج أن هنالك فروق بين الارباعي الأعلى والاربـاعي الأدنـى علـى المـساندة الاجتماعية وذلك في جميع أبعاد التوافق المهني ، وأظهرت النتائج أيضا أنه لا توجد فروق بين درجات العمال في المصانع على أبعاد مقياس المساندة والمجموع الكلي تبعا لنوع المهنة ومـده الخدمة والمؤهل العلمي ومقدار الراتب وساعات العمل والحالة الاجتماعية.

الدراسات الأجنبية

1- Sail &Amier(1971) Personal Factors Influencing the Retreaded Prisons Success at work. (المشار إليها في دراسة المجالي 1993)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل الشخصية التي تؤثر على نجاح الشخص المعاق في العمل ، وقد تم اختيار متنبآت النجاح التأهيلي للأشخاص المعاقين، وتم اختيار هـــذه المتنبآت بشكل هرمي، وباستخدام النجاح في العمل (الأداء –الإنتاج– صعوبة النشاط العملـــي) كمعيار للتجميع ،وتم الحصول على معلومات عن قدرات معينه مثل السمات الشخصية ،العيوب الجسدية ،والمظهر الخارجي، وظهر أن متغيرات الأداء ومتغيـــرات الإنتـــاج تتـــأثر بـــسمات الشخصية أكثر من تأثرها بعامل الذكاء أو بقدرات معينه مثل تنسيق الحركـــة وتميـــز اللـــون والشكل وبين سمات الشخصية كانت المثابرة مرتبطة ارتباطا مرتفعـــا بالنجـــاح بالعمـــل وأن العيوب الجسدية والمظهر لم تكن مرتبطة بقوه بسمات الشخصية التي كانت مرتبطـــة بـــالتكيف الاجتماعي الجيد ظهرت على أنها تلك الصفات المطلوبة والضرورية لنجاح العمل.

خلاصة وتعقيب

يلاحظ مما سبق عرضة من دراسات عربية وأجنبية أنها جاءت قليلـــة فـــي معالجتهـــا لموضوع التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا، وهذا ما دفع الباحث إلى تناول الدراسات المرتبطـــة بالموضوع بشكل عام ضمن متغيرات مختلفة تخدم أهداف الدراسة حيـــث تطرقـــت دراســـتان عربيتان لموضوع التكيف المهني: دراسة العابدين (1982) بعنوان "دراسة اجتماعيه لقياس مدى التكيف المهني للعاملين المصابين بشلل الأطفال". دراسة المجـــالي (1993) بعنـــوان:"التكيـــف المهني للأشخاص المتخلفين عقليا وعلاقته بالتكيف الشخصي". ودون انتقاص من هذا الجهد فقد عالجت هاتين الدراستين الموضوع بشكل غير مباشر ومن هنا جاءت هذه الدراسة لـــسد تلـــك الثغرة من خلال الكشف عن طبيعة هذا التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في ضوء المتغيرات التالية (مفهوم الذات لدى المعاقين حركيا، والعلاقات الاجتماعيـــة في العمل). والكشف عن الأسباب البيئية الدافعة للتكيف الوظيفي للمعاقين حركيا العاملين فـــي المؤسسات الحكومية(البيئة الأسرية، وبيئة العمل). والتعرف على المعوقات التـــي تحـــد مـــن التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية، والكشف أيضا عـــن علاقـــة بعض المتغيرات في التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد.

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في صياغة مـــشكلة الدراســـة ولتجنـــب التكرار وكذلك تحديد مصطلحات البحث الحالي، وإثراء الإطار النظري للدراسة الحاليـــة مـــن خلال ما تضمنته تلك الدراسات من موضوعات تخدم موضوع الدراسة، واســـتفادت الدراســـة الحالية أيضا من الطرق المنهجية التي استخدمت في بعض الدراسات السابقة.

الاتجاهات النظرية للدراسة

نظريه الفعل الاجتماعي

إن مفهوم الفعل الاجتماعي عند تالكوت بارسونز هو كل ضروب السلوك البشري التي تدفعها وتوجهها المعاني التي يكونها الفاعل عن العالم الخارجي ،وهي معاني يأخذها الفاعل في اعتباره ويستجيب لها وبناء على ذلك فان الخاصية الجوهرية للفعل الاجتماعي هي حساسية الفاعل لمعاني الأفراد والأشياء من حوله، وإدراكه لهذه المعاني وردود فعله تجاه المؤثرات التي تنقلها.(الحوراني، 2008، ص 157)

المكونات الأساسية لنظرية الفعل الاجتماعي:

1- هناك فاعل للفعل الإنساني، وان لهذا الفرد أهدافه واهتماماته ودوافعه الخاصة به ، وتختلف هذه الدوافع والاهتمامات والأهداف من فرد لآخر.

2- هناك موقف يجد فيه الفرد نفسه، ويتضمن هذا الموقف عوامل ومتغيرات عديدة ومختلفة تؤثر على أفعال الفرد وسلوكه، وربما تكون هذه العوامل والمتغيرات ماديه أو غير ماديه، وربما يتضمن الموقف متغيرات ثقافية واجتماعية وبيئيه تؤثر على ما يقوم به الفرد من أفعال لتحقيق أهدافه.

3- ينظر إلى الفرد على انه موجها (Oriented) نحو هدف معين في اي عمل يؤديه أو في أي سلوك يصدر عنه وأن ما لدى الفرد من اهتمامات ودوافع توجهه سلوكه وأفعاله ،وأن وراء كل فعل أو سلوك إنساني أسباب ودوافع واهتمامات لانجاز هدف أو عده أهداف معين للفرد نفسه .

4-هناك عمليه اختيار للعوامل والمتغيرات المتضمنة في الموقف بما يساعد علـــى تحقيـــق الأهداف،فقد يجد الفرد نفسه في وضع يحتم عليه أن يختار المتغيرات والوســائل المناســبة لسلوكه بما يحقق الأهداف الكامنة وراء هذا السلوك، فبجانب عمليه الاختيار من بين بـــدائل عديدة ومتاحة في الموقف لا بد من توافر صوره كاملة عن المواقف لدى الفـــرد ومعرفـــه إسهامات كل متغير من المتغيرات المنتقاة في سلوكه لبلوغ أهدافه.

5- ينظر إلى الفرد على أنه ليس حرا في أفعاله وسلوكه وفقا لأهوائه ورغباته ، ويكـــون الشخص مقيدا في أفعاله وسلوكه بواسطة ثقافته التي يتعلمها خلال تفاعله مـــع الأعـــضاء الآخرين في جماعته أو مجتمعه، ويتضح هنا أن عمليه تحديد الأهداف واختيـــار الوســـائل المناسبة لتحقيقها لا تتأثر فقط بالعوامل والشروط الموقفية العملية بل أيضا بالثقافـــة التـــي يمتلكها الفرد في تفاعله مع الآخرين . (عبد السلام، 1986 ص ،49-51)

يؤكد بارسونز أن الفعل البشري يرتبط بمجالين ليس لهما خـــصائص الفعـــل ولكنهمـــا يشكلان نوعين مختلفين من القيود عليه .

المجال الأول هو البيئة الفيزيقية : التي تشتمل علـــى جوانـــب كالمنـــاخ والمـــصادر الطبيعية، والأدوات والتقنيات المتاحة والتركيب البيولوجي للفرد ومعطيات الوراثه والخصائص المزاجية، وهذا النوع من القيود مألوف لدى كل الكائنات الحيه وهـــو يـــشكل مجموعـــه مـــن الظروف تعتمد عليها كل الأفعال.

المجال الثاني من القيود فتتعلق بالبيئة الرمزية والثقافية وهي البيئة التي تحدد الأهداف التي يجب السعي الى تحقيقها والوسائل الملائمه التي تؤدي الى تحقيق الأهداف التي والمستوى الثقافي هو الذي يكسب الفعل البشري خاصية الفرد بين ضروب الأفعال المختلفة فالفعل البشري

يختلف عن كل أنواع الافعال الاخرى لانه ذو طابع معياري رمزي .(الجوهر وآخرون:2011، ص 332).

يتضح من النظرية الطوعية أن المعاق حركيا (الفاعل) يتحرك في الاطار الزمني لتحقيق التكيف المهني (الغاية) وحتى يتحقق التكيف المهني على المؤسسات أن توفر كافه الوسائل والسبل لتكيف المعاق ولكن تبقى الظروف الموضوعية التي لا يستطيع أن يتجاوزها المعاق والمتمثلة في إعاقته تحد من تكيفه.

انساق الفعل لاجتماعي

يستند تصور بارسونز للفعل الاجتماعي على انه نسق مركب تتعدد أنساقه الفرعية. كما تتسم هذه الأنساق الفرعية بالتباين على أسس وظيفية، وهي تتبادل التأثر والتأثير مع بعضها، ويتشكل الفعل في انساق، ولما كانت انساق الفعل الاجتماعي معقدة ، فقد ظهرت الحاجة لتقسيم هذه الأنساق إلى انساق فرعية، لهذا بحث بارسونز عن نقطتي اتصال حتى يقسم على ضوئها انساق الفعل إلى انساق فرعية، حيث وجد "بارسونز" في أول الأمر مستويين لنقط الاتصال، المستوى الأول: مستوى شخصية الفرد، والمستوى الثاني: مستوى العلاقات بين الأفراد، ومن هنا وصل إلى نسق الشخصية، والى النسق الاجتماعي. إذا النسق الأول محوره الفرد، والنسق الثاني محورة التفاعل بين الأفراد، وبعد ذلك قام بارسونز بمحاولة لتجديد نسق فرعي ثالث أطلق علية اسم النسق الثقافي، وعندما وضع بارسونز نموذج الوظائف الأربعة استطاع أن يجرد على أساسه أربعة جوانب تحليلية في نسق الفعل الاجتماعي لتؤلف أربعة انساق فرعية: النسق الثقافي، والنسق الاجتماعي، ونسق الشخصية والنسق السلوكي (عارف،1982،ص 190-191).

أولاً: النسق الاجتماعي

يتألف النسق الاجتماعي بالنسبة لبارسونز من عده أفراد يتفاعلون مع بعضهم في موقف يتضمن على الأقل نواحي طبيعيه أو بيئيه وفاعلين مدفوعين باتجاه تحقيق كمالات إشباعهم، ونسق الرموز المشتركة المبنية ثقافيا والتي تتوسط علاقتهم بموقفهم. (الحوراني،2008،ص 176).

ثانيا: النسق الثقافي

الثقافة في تصور بارسونز هي القوة الرئيسية التي تربط بين العناصر المتعددة في العالم الاجتماعي أو في أنساق الفعل حسب تعبيره، وهو وسيط التفاعل بين القائمين بالفعل الاجتماعي، كما أنه يحقق التكامل بين الشخصية والأنساق الاجتماعية، فإن للثقافة قدرة خاصة على أن تتحول إلى عناصر تدخل في نطاق الأنساق الأخرى، إذ تتجسد الثقافة في الأنساق الاجتماعية في صورة المعايير والقيم، إذ تدخل عناصر الثقافة في نسق الشخصية بواسطة عملية التنشئة الاجتماعية.

ويعرف "بارسونز" نسق الثقافة في ضوء علاقته بأنساق الفعل الأخرى، فالنسق الثقافي نسق منظم من الرموز، له نمط محدد، وهذا النسق موضوعا يتوجه نحوه القائمون بالفعل الاجتماعي، وتتجسد عناصره في نسق الشخصية بواسطة عملية الاستدخال خلال مراحل التنشئة الاجتماعية، وتتشكل عناصره في شكل نظم ومعايير اجتماعية في النسق الاجتماعي، ونظراً لاتسام الثقافة بالطابع الرمزي فإنها تنتقل من نسق إلى آخر، وذلك يتيح لعناصر النسق الثقافي أن تنتقل من نسق اجتماعي إلى نسق اجتماعي آخر بواسطة عملية الانتشار، ومن نسق شخصي إلى نسق شخصي آخر من خلال عمليات التعلم والتنشئة الاجتماعية (عارف، 1982 ص 193-194)

ثالثا: نسق الشخصية

الشخصية هي نسق علائقي لعضويه حيه تتفاعل مع موقف، ولـذلك يجـب أن تفهـم الشخصية في أطار المتطلبات الوظيفية لوحده العضوية-الشخصية بمعنى أخـر أن الشخـصية تمثل المنطقة التي تتجمع فيها العلاقات بين الكائن العضوي والموضوعات في البيئة الخارجية، خاصة الموضوعات الاجتماعية الثقافية، وبهذا المعنى فان الشخصية تتجسد في سلوك أو وحده فعل تحددها الدوافع والاتجاهات وعناصر الإدراك.

الشخصية كنسق للفعل يجسد العلاقة بين حافزيه الفعل وتوجيه الفعـل، وهنـا تبـرز الحافزية (Motivation) كتعبير عن الشق الأول من العلاقة، كمـا تبـرز منطلقـات الحاجـة (Need-dispositions)كتعبير عن شق الثاني من العلاقة، أما بالنسبة لدافعيـه، فيـستخدمها بارسونز بمعنيين : أما أن تعنى الطاقة المتولدة عضويا، والتي تتحرر في الفعل، وأما أن تعني دافعيه العضوية، أي مجموعه ميول تظهر من جانب عضويه لتحقيق غايات موضوعيه معينـه مثل دافعيه الجوع ودافعيه الجنس.

ولكن عندما يتحدث بارسونز عن الفعل الإنساني فأنه يهتم بـشكل أساسـي بترتيبـات الحاجة وهذا المفهوم يحمل دلاله مزدوجة: من ناحية يشير إلى ميل لتحقيق بعـض متطلبـات العضوية أو جمله من الغايات، من ناحية أخرى يشير إلى ترتيب لفعل شيء ما بمعنى أخر فان منطلقات الحاجة تمثل تنظيما للميول الحافزية حسب مقتضيات النسق الاجتمـاعي والثقـافي، ولذلك فهي تأتي عن طريق التعلم.

هناك ثلاثة ميكانزمات تعمل باستمرار من اجل الحفاظ على حالة التوازن فـي نـسق الشخصية، وبين الشخصية والأنساق الفرعية (الثقافي، والاجتماعي)، وهذه الميكانزمات هي:

1-التعلم Learning: ويشير إلى جملة العمليات التي يكتسب الفاعل بموجبها عنصر جديد من توجيهات الفعل ، مثل توجيهات إدراكية، أو قيم جديدة، أو مصالح تعبيرية جديدة ، وهي عملية مستمرة عبر الحياة ، باختصار فإن عملية التعلم هي التكيف مع التغير في المواقف الاجتماعية.

2-الميكانزمات الدفاعية Defense : وهي التي يتم بموجبها التعامل مع التوترات التي تدخل إلى حيز العلاقة المنتظمة بين منطلقات الحاجة والأنساق الفرعية.

3-ميكانزمات التعديل Adjustment :وهي التي يتم بموجبها التعامل مع عناصر التوتر في العلاقة مع موضوع التفاعل في إطار الموقف، مثل مواجهة الخوف من فقـدان موضـوع أو الاحباط .

نسق الشخصية يجمع بين العضوية والنسق الثقافي، عن طريق منطلقات الحاجة، التـي تتضمن عملية تنظيم إشباع الدوافع في إطار استدماج التوجيهات القيمية من النـسق الثقـافي، والالتزام بتوقعات الدور في النسق الاجتماعي، حيث يتحقق الإشباع، وبـذلك فـإن منطلقـات الحاجة – تمثل مركزا أساسياً في بناء الشخصية، يربط الشخصية بالنسق، والاجتماعي، حيث تتمكن الشخصية من الإشباع . (الحوراني، 2008، ص 203، 204، 206، 216).

حتى يتحقق التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا في ضوء نظرية الأنساق ، تبين أن لـدى الفرد المعاق عائق عضوي يمنعه من تأدية وظائفه بصورة مناسبة، هذا الاعتلال ينتقـل إلـى نسق الشخصية وهو النسق الذي يحاول أن يصل إلى درجة غالية من الإشباع (إشباع من نوع خاص) وحتى يعوض النقص وتأثير الإعاقة لابد من استدماج التوجهات القيمية من نسق الثقافة حتى يؤدي دورة الصحيح في النسق الاجتماعي، وحتى يكون قادر علـى أداء دوره بالـشكل الصحيح لابد أن يتعلم كيفية تأدية دوره، الأمر الذي يتطلب من المؤسسات الحكوميـة تزويـده

بالمهارات والقدرات وعمل الدورات واستخدام الأجهزة التعويضية لتمكينهم من الاستعداد للعمل، واختيار العمل المناسب له حتى تتم المواءمة بين قدرات المعاق والقدرة المطلوبة للعمل، ووضعه في المكان المناسب يزيل عوامل الشعور بالنقص وفقدان الثقة ويجلب لنفسه الطمأنينة وان لدية قدرة على العمل والإنتاج، وهذا ما يؤكده عالم النفس ادلر (Adler) ان الشعور بالنقص العضوي يدفع الإنسان إلى البحث عن وسائل تخفف من شعوره بالمذلة والضيق فيلجأ إلى زيادة القدرة على الإنتاج والعمل.(الشمري،2003، ص 25). ومن هذه الآليات التي تتبعها المؤسسات لتحقيق تكيف المعاقين حركيا أيضا الشراكة في صنع القرار، ومتابعة نشاطه في العمل، وحثه على عمل علاقات اجتماعية، وإصدار التشريعات التي تسهل حياتهم العملية، وكذلك تأمين المواصلات، إذا تم متابعة هذه الخطوات من قبل المؤسسات فإنها تضمن تحقيق تكيف المعاقين حركيا مهنيا واجتماعيا ونفسيا وتحقيق قدر من الاستقلال الاقتصادي ، وتنمية شعوره بقيمته كفرد منتج في المجتمع.

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة المنهجية

المقدمة:

يهدف هذا الفصل إلى تسليط الضوء على منهجية الدراسة، من حيث مجتمع وعينة الدراسة، طرق جمع البيانات، الاختبارات الخاصة بصدق وثبات الأداة، ومجالات الدراسة، والأساليب الإحصائية في تحليل البيانات.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع المعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد.

عينة الدراسة:

أما عينة الدراسة فقد تكونت من المعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد، والتي بلغ حجمها(150)، حيث تم استخدام العينة القصدية لملائمتها للدراسة.

أداة الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة، فقد اعتمد الباحث بشكل رئيسي على الاستبيان كأداة لجمع المعلومات من أفراد عينة الدراسة، واشتمل الاستبيان على(45) فقرة موزعة على محاور الدراسة المختلفة وهي كما يلي:

1- **المحور الأول:**- تضمن البيانات الأولية (الخصائص الديمغرافية والاجتماعية) لأفراد عينة الدراسة واحتوى على (11) سؤالا.

2- **المحور الثاني:**- محور مفهوم الذات وتضمن (8) أسئلة.

3- **المحور الثالث:**- محور العلاقات الاجتماعية في العمل وقد تضمن(6) أسئلة.

4- **المحور الرابع:**- محور البيئة الأسرية وقد تضمن(10) أسئلة.

5- **المحور الخامس:**- محور بيئة العمل وتضمن (10) أسئلة.

طرق جمع البيانات:

تم جمع بيانات الدراسة من نوعين من المصادر:

1-مصادر ثانوية:

وتمثلت بالرجوع إلى الأدبيات المختلفة، واستخدام الكتب والمقالات والأبحاث والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وذلك لغايات جمع المادة العلمية والإطار النظري للدراسة، وبهدف إعطاء صورة واضحة عن المفهوم وعناصر الموضوع والتعرف على أهم الدراسات الميدانية التي تناولت الموضوع.

2-مصادر أولية:

وتمثلت بجمع المعلومات من خلال أداة القياس الاستبانه ملحق رقم(1)، والتي طورها الباحث لتغطية الجانب الميداني للدراسة بالاعتماد على عدد من الدراسات السابقة وقد شملت الاستبانه على (45) سؤالا مغلقا.

الصدق والثبات:

1- صدق أداة الدراسة:

بعد الانتهاء من تصميم الاستبيان بشكل أساسي، وضمانا لصدق الأداة في جمع المعلومات من عينة دراسة البحث فقد تم عرض الاستبيان على محكمين مختصين في علم الاجتماع في جامعة اليرموك ، للتأكد من تغطية الاستبيان لجميع أبعاد الدراسة، وكذلك للتأكد من صحة ودقة الأسئلة، وعدل الباحث الأداة على ضوء المقترحات التي اتفق عليها أكثر من محكمين، فتم على ضوء ذلك استبعاد بعض الأسئلة وأضيفت أسئلة أخرى تخدم أهداف الدراسة ثم صممت الاستبانه بشكلها النهائي.

2- ثبات أداة الدراسة:

بهدف التحقق من ثبات أداة الدراسة تم استخراج معامل الثبات بطريقة (كرونباخ ألفا) لجميع فقرات مجالات الدراسة والأداة ككل، الجدول رقم (1) يوضح ذلك.

الجدول رقم (1)

يوضح معاملات الثبات لمجالات الدراسة والأداة ككل

المجال	معامل الثبات
محور مفهوم الذات	0.76
محور العلاقات الاجتماعية في العمل	0.90
البيئة الأسرية	0.83
بيئة العمل	0.90
الأداة ككل	0.89

يتبين من الجدول رقم (1) أن معاملات الثبات لمجالات أداة الدراسة قد تراوحت بين(0.76-0.90) حيث كان أعلاها لمجالي (محور العلاقات الاجتماعية في العمل، بيئة

العمل)، بينما كانت أدناها لمجال (محور مفهوم الذات)، كما بلغ معامل الثبات للأداة ككل(0.89) وهي قيمة مرتفعة ومقبولة لأغراض تطبيق الدراسة.

مجالات الدراسة:

1-المجال المكاني:

المؤسسات الحكومية في مدينة اربد.

2- المجال البشري:

شمل البحث المعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد.

3- المجال الزمني:

تمّ توزيع الاستبيانات لغايات الدراسة في الفترة ما بين(25-12-2010)إلى (20-2-2011).

إجراءات التحليل الإحصائي:

لأغراض هذه الدراسة تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package For Social Sciences –SPSS) لتحليل بيانات الدراسة، ولقد تم استخدام عدة أساليب إحصائية وهي ما يلي:

1) الأساليب الإحصائية الوصفية(Descriptive Statistical Techniques) وتضمنت التوزيعات التكرارية والنسب المئوية لمعرفة الخصائص الاجتماعية لإفراد عينة الدراسة.

2) استخدام تحليل ومقاييس النزعة المركزية(المتوسطات الحسابية The Means Deviation) ومقاييس التشتت (الانحراف المعياري Standard Deviation) لكل

محور من محاور الدراسة بصورة منفردة والمتضمنة مجموعة من المؤشرات(الفقرات) المدرجة في أداة الدراسة وذلك للحصول على معلومات عن أبعاد الدراسة.

3) تطبيق اختبار(**One Samples Test**) على مفهوم الذات والعلاقات الاجتماعية في العمل.

4) تطبيق اختبار(Independent Samples Test) على بعض مجالات الدراسة تبعا لمتغيرات الدراسة.

5) تطبيق طريقة(Scheffe) للمقارنات البعدية على بعض مجالات الدراسة.

6) تطبيق تحليل التباين الأحادي(ANOVA) على بعض مجالات الدراسة تبعا لمتغيرات الدراسة.

مقياس التحليل:

تمّ اعتماد التدرج الرباعي لقياس التكيف الوظيفي للمعاقين حركياً العاملين في المؤسسات الحكومية، حيث تم إعطاء الإجابة أوافق بشدة (4 درجات)، والإجابة أوافق (3 درجات)، والإجابة لا أوافق (درجتين)، والإجابة لا أوافق بشدة (درجة واحدة)، وعكس هذا التدريج للفقرات السلبية لإعطاء الإجابة أوافق بشدة (درجة واحد)، والإجابة أوافق (درجتين)، والإجابة لا أوافق (3درجات)، والإجابة لا أوافق بشدة (4 درجات).

تمّ اعتماد تدرج آخر للتعامل مع نتائج الدراسة، للتعبير عن قوة وشدة مؤشرات الدراسة بناء على المتوسطات الحسابية المستخرجة لكل فقرة من فقـرات محـاور الدراسـة، وكـذلك متوسطات المجموع الكلي لكل محور، وعلية يكون مقياس القوة لمؤشرات الدراسة الحالية كمـا يلي:

الرقم	درجة المقياس	قوة المقياس
1	من0.1- 2	درجة متدنية
2	من 2.01- 3.00	درجة متوسطة
3	من 3.o1- 4.00	درجة مرتفعة

الفصل الرابع

تحليل النتائج ومناقشتها

أولاً: تحليل الخصائص الاجتماعية والديمغرافية لأفراد عينة الدراسة

جدول رقم (2)

يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	111	74.00
	أنثى	39	26.00
	المجموع	150	100.00

يتبين من الجدول رقم (2) أن النسبة المئوية للذكور في عينة الدراسة (74.00%)، بينما بلغت النسبة المئوية للإناث (26.00%). وذلك لان المجتمع الأردني يعتمد على الذكور أكثر من الإناث حيث يتحمل الرجال العبء الأكبر من العمل مما يعرضهم لكثير من المخاطر التي تنجم عنها الإعاقات المتعددة، وهذا لا ينفي وجود نسبة من الإناث المعاقات حركيا والتي تشكل ما نسبته26% من عينة الدراسة.

جدول رقم (3)

يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير العمر

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
العمر	أقل من 30 سنة	51	34.00
	31-35 سنة	37	24.70
	36- 40سنة	31	20.70
	41-45 سنة	19	12.70
	أكثر من45 سنة	12	8.00
	المجموع	150	100.00

بلغت أعلى نسبة مئوية لتوزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير العمر (34.00%) للفئة العمرية (أقل من 30 سنة)، بينما بلغت أدنى نسبة مئوية (8.00%) للفئة العمرية (أكثر من 45 سنة). تشير هذه النتيجة إلى أن المجتمع الأردني مجتمع فتي ويستعين بجميع فئاته الأصحاء والمعاقين لضمان سير عملية الإنتاج.

جدول رقم (4)

توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير الديانة

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
الديانة	مسلم	146	97.30
	مسيحي	4	2.70
	المجموع	150	100.00

بلغت النسبة المئوية لتوزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير الديانة (97.30%) للديانة (مسلم)، بينما بلغت أدنى نسبة مئوية (2.70%) للديانة (مسيحي). تعكس هذه النتيجة واقع وتركيبة المجتمع الاردني الدينية التي يمثل المسلمون فيها النسبة العظمى.

جدول رقم (5)

يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
المستوى التعليمي	أساسي	20	13.30
	ثانوي	49	32.70
	جامعي	56	37.30
	دراسات عليا	25	16.70
	المجموع	150	100.00

بلغت أعلى نسبة مئوية لتوزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير المستوى التعليمي (37.30%) للمستوى التعليمي (جامعي)، بينما بلغت أدنى نسبة مئوية (13.3%) للمستوى التعليمي (أساسي).تفسر هذه النتيجة إلى اهتمام الفلسفات الحديثة في دمج المعاقين بالمجتمع، وعدم ممانعة إعاقتهم من استكمال مستواهم التعليمي.

جدول رقم (6)

يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
الحالة الاجتماعية	أعزب	61	40.70
	متزوج	82	54.70
	مطلق	5	3.30
	أرمل	2	1.30
	المجموع	150	100.00

بلغت أعلى نسبة مئوية لتوزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية (54.70%) للحالة الاجتماعية (متزوج)، بينما بلغت أدنى نسبة مئوية (1.30%) للحالة الاجتماعية (أرمل). هذا يعني أن غالبية الأفراد المعاقين حركيا العاملين ممن شملتهم الدراسة متزوجون، وهو مؤشر على وعي المجتمع بأهمية هذه الفئة ومساعدتها على الاندماج في المجتمع، حيث تغيرت نظرة المجتمع للإعاقة، وقلة حدة نظرة المجتمع المرتبطة بعدم تزويج المعاق مما ينعكس ايجابيا على المعاق نفسه والمجتمع بشكل عام.

جدول رقم (7)

يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير مكان الإقامة

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
مكان الإقامة	مدينة	67	44.70
	قرية	63	42.00
	مخيم	20	13.30
	المجموع	150	100.00

بلغت أعلى نسبة مئوية لتوزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير مكان الإقامة (44.70%) لمكان الإقامة (مدينة)، بينما بلغت أدنى نسبة مئوية (13.30%) لمكان الإقامة(مخيم). وذلك لتركز هذه المؤسسات في المدينة.

جدول رقم (8)

يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً للمتغير الدخل الشهري

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
الدخل الشهري	منخفض (أقل من 400 دينار)	124	82.70
	متوسط (400-1000 دينار)	26	17.30
	مرتفع (أكثر من 1000 دينار)	-	-
	المجموع	150	100.00

بلغت النسبة المئوية لتوزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير الدخل الشهري (82.70%) لمستوى الدخل (منخفض (أقل من 400 دينار))، بينما بلغت أدنى نسبة مئوية (17.30%) بين المعاقين وغيرهم من الأصحاء وهو ما يتفق مع سلم الرواتب في مجتمعهم.

جدول رقم (9)

يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير نوع الإعاقة

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
نوع الإعاقة	شلل حركي	96	64.00
	قصر قامة	5	3.30
	خلع ولادة	11	7.30
	تآكل في المفاصل	4	2.70
	تشوهات خلقي	14	9.30
	إصابة في العمود الفقري	8	5.30
	بتر	10	6.70
	شلل دماغي	2	1.30
	المجموع	150	100.00

بلغت أعلى نسبة مئوية لتوزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير طبيعة الإعاقة (64.00%) لنوع الإعاقة (شلل حركي)، بينما بلغت أدنى نسبة مئوية (1.30%) لنوع الإعاقة(شلل دماغي) وذلك لقدرة هذه الفئة على العمل في المؤسسات بشكل أفضل من الإعاقات الأخرى والقدرة على تحمل المسؤولية.

جدول رقم (10)

يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير مدة الخدمة

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
مدة الخدمة	أقل من 5 سنوات	69	46.00
	5-10 سنوات	46	30.70
	11-15 سنة	23	15.30
	أكثر من 15سنه	12	8.00
	المجموع	150	100.00

بلغت أعلى نسبة مئوية لتوزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير مدة الخدمة (46.0%)لفترة الخبرة (أقل من 5 سنوات)، بينما بلغت أدنى نسبة مئوية (8.00%) لفترة الخبرة (أكثر من 15 سنة). يرجع ذلك إلى تفعيل المجتمع الأردني للتشريعات التي تؤكد على اهمية الاستعانه بالمعاقين ودمجهم في المجتمع، والاستعانه بنسبة (4%) في كل مؤسسة حسب نوع الاعاقة.

جدول رقم (11)

يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير نوع الوظيفة التي تشغلها

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
نوع الوظيفة التي تشغلها	إداري	67	44.70
	مؤذن	4	2.70
	مراسل	5	3.30
	موظف مكتبة	16	10.70
	عامل خدمات	14	9.30
	فني	6	4.00
	حارس	10	6.70
	مدرس	14	9.30
	سائق	2	1.30
	محاسب	9	6.00
	مدرب دورات	1	0.70
	ممرضة	1	0.70
	مسؤول حدائق	1	0.70
	المجموع	150	100.00

بلغت أعلى نسبة مئوية لتوزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير نوع الوظيفة التي تشغلها (44.70%) لنوع الوظيفة(إداري)، بينما بلغت أدنى نسبة مئوية (0.70%) للإجابات (مدرب دورات، ممرضة، مسؤول حدائق). تشير نسبة ارتفاع عدد العاملين المعاقين حركيا في وظيفة اداري الى طبيعة الإعاقة التي تجعل المعاق يصعب علية العمل في الوظائف الأخرى.

عرض النتائج

يتضمن هذا الفصل عرض نتائج الدراسة التي تهدف إلى التكيف الوظيفي للمعاقين حركياً العاملين في المؤسسات الحكومية، وسيتم عرض النتائج من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة، وفيما يلي عرض النتائج.

– **النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:"ما طبيعة التكيف الوظيفي للمعاقين حركياً العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة إربد والتي تتمثل في "محور مفهوم الذات، محور العلاقات الاجتماعية في العمل "؟**

للإجابة عن السؤال الأول تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمجموع الكلي لهما لجميع فقرات محوري " مفهوم الذات، العلاقات الاجتماعية في العمل " وتطبيق اختبار (One Sample T-test) على المحوري ككل، الجداول (12–15) توضح ذلك.

أولاً: محور مفهوم الذات لدى المعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد.

الجدول رقم (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمجموع الكلي لهما لجميع فقرات محور مفهوم الذات

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التقييم
1	أستطيع العناية بنفسي والاستغناء عن مساعدة الآخرين.	3.44	0.71	2	مرتفعة
2	استطيع تجاوز المواقف الصعبة التي تواجهي.	3.41	0.71	4	مرتفعة
3	استطيع أن أقوم بالإعمال التي أريدها.	3.49	0.65	1	مرتفعة
4	إعاقتي تجعلني أقوى في متابعة الأمور التي أقوم بها.	3.43	0.74	3	مرتفعة
5	أنزعج كثيراً عندما أرى الناس يراقبوني عند الحركة.	2.40	1.09	8	متوسطة
6	انزعج كثيراً عندما يذكرني أحد بإعاقتي.	2.55	1.02	7	متوسطة
7	لا اشعر بالخجل والحياء من أعاقتي.	2.96	0.97	6	متوسطة
8	لا اشعر بالارتباك عندما أتحدث مع الآخرين.	3.02	0.91	5	مرتفعة
	للمحور الكلي / مفهوم الذات	3.09	0.53		مرتفعة

يتبين من الجدول رقم(12) أن المتوسط الكلي لأفراد عينه الدراسة نحو محور مفهوم الذات جاء مرتفع وبمتوسط حسابي بلغ (3.09)، أما على صعيد المؤشرات المكونة للمحور فقد كانت مؤشرات "استطيع أن أقوم بالأعمال التي أريدها"، واستطيع العناية بنفسي والاستغناء عن مساعدة الآخرين"، "وإعاقتي تجعلني أقوى في متابعة الأمور التي أقوم بها" واستطيع تجاوز المواقف الصعبة التي تواجهني" ولا اشعر بالارتباك عندما أتحدث مع الآخرين"، ذات متوسطات مرتفعة (3.49)،(3.44) ،(3.43)،(3.41)،(3.02)،على التوالي، وتعكس هذه النتيجة رضا العاملين المعاقين حركيا في المؤسسات الحكومية عن أنفسهم وثقتهم فيها من خلال تجاوزهم لإعاقتهم وقدرتهم على الإنتاج وإشباع دوافعهم المختلفة بصوره ترضي أنفسهم والمؤسسات التي يعملون بها وكذلك المجتمع ككل ففي هذه الحالة يتحقق لدى المعاقين حركيا تكيف وظيفي في مؤسساتهم مما يجعلهم يعملون بفاعليه. وتفسر هذه النتيجة أيضاً أن إعاقتهم لم تقف أمام إشباع حاجاتهم أي انه كلما كانت نظره المعاقين حركيا نحو أنفسهم ايجابيه كلما تحقق لديهم تكيف وظيفي داخل المؤسسات التي يعملون بها.في حين أن مؤشرات "لا أشعر بالخجل والحياء من أعاقتي"، "أنزعج كثيرا عندما يذكرني احد بإعاقتي"، "أنزعج كثير عندما أرى الناس يراقبونني عند الحركة.(2.96)، (2.55)،(2.40)، على التوالي، جاءت متوسطة القوة

الجدول رقم (13)

نتائج تطبيق اختبار (One Sample T-test) على محور مفهوم الذات ككل

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم	T	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
مفهوم الذات	3.09	0.53	مرتفعة	13.574	149	0.00

يتبين من الجدول رقم (13) أن قيم (T) لمحور مفهوم الذات بلغت (13.574) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α=0.05)، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمحور (3.09)

بدرجة تقييم مرتفعة، وهذا يدل على وجود مستوى مرتفع من مفهوم الذات لدى للمعاقين حركياً العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظة إربد. تدل هذه النتيجة على رضا المعاقين عن ذواتهم داخل المؤسسات التي يعملون بها ويظهر ذلك من خلال القدرة على الإنتاج، والتحرر من الاعتماد على الآخرين، ومناسبة المهنة لنوع الإعاقة فجميع هذه العوامل تساهم في التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظة اربد.

ثانياً: محور العلاقات الاجتماعية في العمل لدى المعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد.

الجدول رقم (14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمجموع الكلي لهما لجميع فقرات محور العلاقات الاجتماعية في العمل

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التقييم
1	أحظى بالمودة والتفاهم المتبادل بيني وبين زملائي في العمل.	3.47	0.75	1	مرتفعة
2	هناك انسجام بيني وبين زملائي في العمل.	3.39	0.78	3	مرتفعة
3	أجد تعاون حقيقي من قبل زملائي في العمل.	3.40	0.82	2	مرتفعة
4	أتبادل الاتصالات والزيارات الاجتماعية مع زملائي خارج العمل.	3.27	0.82	6	مرتفعة
5	ينظر زملائي لي كعضو منتج وفعال.	3.33	0.82	4	مرتفعة
6	يمنحني العمل المكانة الاجتماعية.	3.30	0.86	5	مرتفعة
للمحور الكلي / العلاقات الاجتماعية في العمل		3.36	0.67		مرتفعة

يتضح من الجدول رقم (14) ان المتوسط الحسابي الكلي للافراد عينه الدراسة نحو محور العلاقات الاجتماعية في العمل جاء مرتفع وبمتوسط حسابي (3.36)، أما على صعيد مؤشرات المحور فقد جاءت على الترتيب التالي" أحظى بالمودة والتفاهم المتبادل بيني وبين زملائي في العمل"(3.47)،" أجد تعاون حقيقي من قبل زملائي في العمل"(3.40)،" هناك انسجام بيني وبين زملائي في العمل"(3.39)،" ينظر زملائي لي كعضو منتج وفعال"(3.33)"، يمنحني العمل المكانة الاجتماعية"(3.30)"، أتبادل الاتصالات والزيارات الاجتماعية مع زملائي خارج العمل"(3.27)".تعكس هذه النتيجة مساهمة العلاقات الاجتماعية الايجابية بين العاملين المعاقين حركيا مع غيرهم من العاملين غير المعاقين هذا يعني أن علاقة المعاقين العاملين مع زملائهم في العمل من أهم الأسباب التي تساعدهم على التكيف الوظيفي، بالإضافة إلى أن اعاقتهم لم تقف أمام قدرتهم على قيام صلات اجتماعيه إيجابيه مع غيرهم من زملائهم في العمل فهذه العلاقات الاجتماعية الإيجابية ساعدتهم على تحقيق أهدافهم وأن يصبح لهم مكانه اجتماعيه سواء داخل أو خارج المؤسسة، وعلى اندماجهم مع غيرهم من العاملين غير المعاقين، والمعاق المتكيف وظيفيا هو الشخص القادر على إقامة علاقات قوية مع زملائه من غير المعاقين مما ينعكس إيجابا على ذاته وبالتالي تزيد كفاءته الإنتاجية كما ونوعا و يتحقق لديهم التكيف الوظيفي داخل مؤسساتهم ،وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عكاشة (1989) ودراسة سماره(1990) أن للعلاقات الاجتماعية الإيجابية دور مهم في تحقيق درجه عاليه من الرضا الوظيفي للعاملين .

الجدول رقم (15)

نتائج تطبيق اختبار (One Sample T-test) على محور العلاقات الاجتماعية في العمل ككل

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم	T	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
العلاقات الاجتماعية في العمل	3.36	0.67	مرتفعة	15.726	149	0.00

يتبين من الجدول رقم (15) أن قيم (T) لمجال العلاقات الاجتماعية في العمل بلغت (15.726) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمحور (3.36) بدرجة تقييم مرتفعة، وهذا يدل على وجود مستوى مرتفع من العلاقات الاجتماعية في العمل لدى المعاقين حركياً العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظة إربد. تعني هذه النتيجة انه كلما استطاع المعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية على إقامة علاقات اجتماعية ايجابية مع زملائهم في العمل، كلما تحقق لديهم تكيف وظيفي. والعكس صحيح انه كلما عجز المعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية عن إقامة علاقات اجتماعية، كلما أدى ذلك إلى سوء تكيفهم الوظيفي والذي ينعكس سلبا على أنفسهم أولاً وعلى مؤسساتهم وعلى النسق الاجتماعي الكبير.

- **النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: "ما الأسباب البيئية الدافعة للتكيف الوظيفي للأفراد المعاقين حركياً العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة إربد والتي تتمثل في "محور البيئة الأسرة، محور بيئة العمل"؟"**

للإجابة عن السؤال الثاني تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمجموع الكلي لهما لجميع فقرات محوري " البيئة الأسرة ، بيئة العمل "، الجداول (16-17) توضح ذلك.

أولاً: محور البيئة الأسرة للمعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد.

الجدول رقم (16)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمجموع الكلي لهما لجميع فقرات محور البيئة الأسرة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التقييم
1	أحظى بتشيع أسرتي للتفوق في عملي.	3.57	0.55	1	مرتفعة
2	أحظى بالمساواة داخل أسرتي مقارنة بأشقائي الأسوياء.	3.33	0.77	8	مرتفعة
3	أحظى بالاهتمام الكافي من قبل أفراد أسرتي.	3.49	0.63	2	مرتفعة
4	أسرتي تشركني في اتخاذ القرارات العائلية	3.31	0.84	9	مرتفعة
5	تشعرني أسرتي بأني فرد له أهمية في المجتمع	3.37	0.79	5	مرتفعة
6	أسرتي تلبي كافة احتياجاتي.	3.37	0.83	5	مرتفعة
7	أسرتي تعاملني معاملة حسنة.	3.46	0.81	3	مرتفعة
8	أفراد أسرتي يثقون بقدرتي على أداء عملي.	3.41	0.77	4	مرتفعة
9	إخواني وأخواتي متفهمون لأمور أعاقتي واحتياجاتها.	3.37	0.84	5	مرتفعة
10	أسرتي لا تتدخل في شؤوني الخاصة.	3.04	0.95	10	مرتفعة
	المحور / البيئة الأسرة	3.37	0.58		مرتفعة

يتبين من الجدول رقم (16) ان المتوسط الحسابي الكلي لأفراد عينة الدراسة نحو محور البيئة الأسرية جاء مرتفع وبمتوسط حسابي(3.37). أما على صعيد مؤشرات المحور فقد جاءت على الترتيب التالي: " أحظى بتشجيع أسرتي للتفوق في عملي"، أحظى بالاهتمام الكافي

من قبل أفراد أسرتي "أسرتي تعاملني معاملة حسنة" أفراد أسرتي يثقون بقدرتي على أداء عملي"، تشعرني أسرتي بأني فرد له أهمية في المجتمع"، أسرتي تلبي كافة احتياجاتي"، اخواني وأخواتي متفهمون لأمور إعاقتي واحتياجاتي"، أحظى بالمساواة داخل أسرتي مقارنه بأشقائي الأسوياء"، أسرتي تشكني في اتخاذ القرارات العائلية"، أسرتي لا تتدخل في شؤوني الخاصة". (3.57)،(3.49)،(3.46)،(3.41)،(3.37)،(3.37)،(3.37)،(3.33)،(3.31)،(3.04") على التوالي. لا شك أن الأسرة تقع عليها مسؤولية كبيرة تجاه الفرد المعوق بها فالإنسان يولد في أسرة وينشأ في كنفها وتتحمل أسرته تربيته وإعداده للحياة العادية في المجتمع.(عطية ، 2001، ص 274). تفسر هذه النتيجة أن البيئة الأسرية السليمة من العوامل الدافعة للتكيف الوظيفي للمعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية، حيث أن الأجواء الأسرية الإيجابية توفر لهم الأمن والطمأنينة وتساهم في تدعيم العلاقات الإيجابية بين الأفراد المعاقين والأفراد غير المعاقين داخل الأسرة وتحثهم على المشاركة في المناسبات الاجتماعية وتحمل المسؤولية شأنه في ذلك شأن أي فرد في الأسرة وتبث روح الثقة بأنفسهم وان أعاقتهم لن تقف حاجزا بينهم وبين اندماجهم في المجتمع، وتساهم الأسرة أيضاً بالمحافظة على استقلاليتهم وإشعارهم بأهميتهم وقدرتهم على العمل والعطاء والإنتاج وحل مشكلهم، هذه العوامل وغيرها تساهم في إعداد المعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية للحياة والعمل والنظر إليه كعضو منتج في المجتمع.

ثانياً: محور بيئة العمل لدى المعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد.

الجدول رقم (17)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمجموع الكلي لهما لجميع فقرات محور بيئة العمل

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التقييم
1	طبيعة عملي تتفق مع نوع إعاقتي.	2.93	1.05	2	متوسطة
2	المناخ السائد في المؤسسة يدفعني للعمل	2.91	1.02	3	متوسطة
3	مواءمة مبني المؤسسة لإعاقتي.	2.58	1.11	8	متوسطة
4	توفر المؤسسة الجو الملائم للتطوير الوظيفي.	2.64	1.02	7	متوسطة
5	ممارستي للعمل تحسن من حالتي الصحية.	3.00	1.00	1	متوسطة
6	الترقية في المؤسسة تقوم على الكفاءة والانجاز.	2.72	1.11	6	متوسطة
7	تكافؤ الفرص مع الأفراد الأسوياء (رواتب، إجازات، ترقية...الخ).	2.75	1.02	5	متوسطة
8	عدم وجود تشريعات خاصة بالمعوقين تحميهم من مشاكل العمل.	2.21	1.14	9	متوسطة
9	تهتم الإدارة بالبعد الإنساني.	2.78	1.03	4	متوسطة
10	صعوبة المواصلات من البيت إلى المؤسسة والعكس	2.19	1.11	10	متوسطة
	المحور / بيئة العمل	2.67	0.78		متوسطة

يتبين من الجدول رقم (17) أن المتوسط الكلي للأفراد عينه الدراسة نحو محور بيئة العمل جاء بدرجه متوسطه لجميع الفقرات، وكان أعلى هذه الفقرات نسبه "ممارستي للعمل تحسن من حالتي الصحية"، "طبيعة عملي تتفق مع نوع أعاقتي"،"المناخ السائد في المؤسسة

يدفعني للعمل "،"تهتم الإدارة بالبعد الإنساني"، "تكافؤ الفرص مع الأفراد الأسوياء (رواتب ،أجازات،ترقيه ..الخ"، "الترقية في المؤسسة تقوم على الكفاءة والانجاز ، حيث جاءت نسب الفقرات على الترتيب التالي (3.00)،(2.93)،(2.91)، (2.78)، (2.75)،(2.72)، (2.64)، (2.58) ،(2.21) ،(2.19).تعزى هذه النتيجة إلى أن ممارسة المعاقين حركيا للعمل تسهم في إعادة ثقتهم بأنفسهم، وإشباع حاجاتهم ورفع مستوى معيشتهم ومعيشة أسرهم، وتدفعهم إلى مزيد من العطاء والإنتاج واثبات قدراتهم ومهاراتهم، وبالتالي ينعكس ذلك إيجابا على صحتهم الجسمية والنفسية سواء كان داخل مؤسساتهم أم خارجها وبالتالي يتحقق لديهم التكيف الوظيفي ، ومن جانب آخر فان عدم التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا يوثر على صحتهم ونفسيتهم،وخاصة أن شخصية المعاقين تعاني أساسا من اضطراب وشعور بالإحباط والملل والقلق ،مما ينعكس سلبا على ذواتهم وعلى إنتاجية المؤسسات التي يعملون بها، وتتفق هذه الدراسة مع دراسة عكاشة (1989) في ان المناخ المناسب وما يشتمل علية علاقات بين العاملين ورؤسائهم له دور كبير في تحقيق الرضا الوظيفي للعملين.

أما بالنسبة لمؤشرات الدراسة الأخرى مثل فقرة "طبيعة عملي تتفق مع نوع إعاقتي" هذا يعني أن ملائمة العمل لنوع الإعاقة له دور في إنجاح المعاقين حركيا في عملهم، فلكل إنسان قدرات معينه تهيئه لمزاوله عمل معين، أي أن مناسبة العمل لنوع الإعاقة تمكن المعاق من استثمار ما لدية من طاقات وقدرات، وتحقق له الاستقرار المهني والنفسي والاجتماعي، وبالتالي يتحقق التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد. وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (Sali،1971) التي أظهرت أن صعوبة النشاط العملي من العوامل التي تؤثر على نجاح المعاق في العمل، أما بالنسبة لفقرة "المناخ السائد في المؤسسة يدفعني

للعمل" فالمناخ المناسب داخل المؤسسات ليس فقط بالنسبة للمعاقين حركيا ولكن لكل العاملين من غير المعاقين له دور مهم في الاستقرار الوظيفي والإنتاجية، حيث يشتمل على طبيعة العلاقة بين المعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية مع غيرهم من زملاء العمل ورؤسائهم من غير المعاقين فالاحترام المتبادل والتقدير والتفاهم والعمل بروح الفريق، والنظرة الإنسانية الايجابية نحو أهمية هذه الفئة في التنمية ، وتوفر الأدوات والمصاعد من مفعلات تحقيق التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا . بينما حصلت الفقرتان عدم وجود تشريعات خاصة بالمعوقين تحميهم من مشاكل العمل. "و صعوبة المواصلات من البيت إلى المؤسسة والعكس" على ادني مرتبة في هذا المحور وهذا يعود إلى عدم اهتمام المؤسسات الحكومية في توفير المواصلات المناسبة للمعاقين حركيا من بيوتهم لمؤسساتهم والعكس، على الرغم من أن الاهتمام في المواصلات له دور في توفير الوقت والجهد والتكاليف على المعاقين وبالتالي يتحقق للمعاقين حركيا التكيف مع عملهم. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة خنفر(2003)، والتي أظهرت أن المواصلات من أكثر الصعوبات التي يعني منها المعاقين حركيا في دراسته عن مدى ملائمة كفاءة مؤسسات الخدمات العامة من قبل المعوقين حركيا، أما بالنسبة لعدم وجود تشريعات تحميهم من مشاكل العمل فالتشريعات موجودة ولكنها ربما تكون غير مطبقة.

- النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:"ما معوقات التكيف الوظيفي للأفراد المعاقين حركياً العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة إربد ؟"

سيتم الإجابة عن السؤال الثالث بالاعتماد على نتائج السؤالين السابقين حيث يوضح الجدول رقم (18) أدنى فقرات من حيث المتوسطات الحسابية في أداة الدراسة والتي تعبر عن معوقات التكيف الوظيفي للأفراد المعاقين حركياً العاملين من وجهة نظرهم.

الجدول رقم (18)

معوقات التكيف الوظيفي للأفراد المعاقين حركياً العاملين من وجهة نظرهم

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
	مفهوم الذات			
5	أنزعج كثيراً عندما أرى الناس يراقبوني عند الحركة.	2.40	1.09	متوسطة
6	انزعج كثيراً عندما يذكرني أحد بإعاقتي.	2.55	1.02	متوسطة
	بيئة العمل			
8	عدم وجود تشريعات خاصة بالمعوقين تحميهم من مشاكل العمل.	2.21	1.14	متوسطة
10	صعوبة المواصلات من البيت إلى المؤسسة والعكس.	2.19	1.11	متوسطة

يتبين من الجدول رقم (18) أن المتوسطات الحسابية لمعوقات التكيف الوظيفي للأفراد المعاقين حركياً تراوحت بين(2.19-2.55) حيث كان أعلاها الفقرة (6) " انزعج كثيراً عندما يذكرني أحد بإعاقتي. " بدرجة متوسطة، بينما كان أدناها للفقرة (10) " صعوبة المواصلات من البيت إلى المؤسسة " بدرجة تقييم متوسطة ، على الرغم من حصول محور (مفهوم الذات) على درجة تقييم مرتفعة في التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد، إلا أنه أثناء تقييم الفقرات السلبية والتي تشكل معوق بالنسبة لهم ،حصلت الفقرتان(5 و 6) على درجة تقييم متوسطة، وتفسر هذه النتيجة أن لدى المعاقين حركيا مشاكل نفسية مثل الشعور الزائد بالنقص والإحساس بالضعف وعدم الاتزان مما يعوق تكيفهم الوظيفي وهذا ما أشارت إليه دراسة (**Sail &Amier**.1971) حول العوامل الشخصية التي تحد من نجاح الشخص المعاق في العمل ، والتي أشارت إلى أن العيوب الجسدية والمظهر الخارجي

لهما بالغ الأثر في نجاح الشخص المعاق في الأداء والإنتاج والعمل بشكل عام إذن: العيوب الجسدية وشعور الشخص المعاق بالنقص والحرج من نظرات الآخرين والتذكير بإعاقتهم من العوامل التي تحد من التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا، أما بالنسبة لمحور (بيئة العمل) فقد حصلت الفقرتان رقم (9 و 10) على نتيجة سلبية متوسطة كمعوق للتكيف الوظيفي ، وتعكس هذه النتيجة عدم اهتمام المؤسسات بتأمين المواصلات للمعاقين حركيا، وعدم الاهتمام أيضا بتطبيق التشريعات الخاصة بمشاكل العمل.

- النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:"ما أثر متغيرات الدراسة على التكيف الوظيفي للأفراد المعاقين حركياً العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة إربد ؟"

للإجابة عن السؤال الرابع تم تطبيق اختبار (Independent SamplesT- Test) على مجالات الدراسة تبعاً لمتغيرات (الجنس، الديانة، الدخل الشهري)، كما تمّ تطبيق تحليل التباين الأحادي (ANOVA) على مجالات الدراسات تبعاً لمتغيرات (العمر، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، مكان الإقامة، طبيعة الإعاقة، مدة الخدمة، نوع الوظيفة التي تشغلها)، وفيما يلي عرض النتائج.

- متغير الجنس:

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين المتوسطات الحسابية لمجالات الدراسة تبعاً لمتغير الجنس، وهذا يدل على عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائياً عند مستوى الدلالة(α=0.05) لمتغير الجنس على التكيف الوظيفي.هذا يعني أن هنالك تشابه في وجهات نظر أفراد عينه الدراسة حول التكيف الوظيفي.

- متغير العمر:

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين المتوسطات الحسابية لمجالات (مفهوم الذات، البيئة الأسرية، بيئة العمل) تبعاً لمتغير العمر، بينما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمجال (العلاقات الاجتماعية في العمل) تبعاً لمتغير العمر، الجدول رقم (19) يوضح نتائج تطبيق تحليل التباين الأحادي (ANOVA) على مجال (العلاقات الاجتماعية في العمل) تبعاً لمتغير العمر.

الجدول رقم (19)

نتائج تطبيق تحليل التباين الأحادي (ANOVA) على مجال (العلاقات الاجتماعية في العمل) تبعاً لمتغير العمر.

الفئة العمرية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F	الدلالة الإحصائية
أقل من 30 سنة	3.17	0.75	2.799	0.02
31-35 سنة	3.40	0.66		
36-40 سنة	3.55	0.54		
41-45 سنة	3.25	0.66		
أكثر من 45 سنة	3.72	0.38		

يتبين من الجدول رقم (19) أن قيمة (F) لمجال (العلاقات الاجتماعية في العمل) تبعاً لمتغير العمر بلغت (2.799) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α=0.05) وهذا يدل وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمجال (العلاقات الاجتماعية في العمل) تبعاً لمتغير العمر، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة (Scheffe) للمقارنات البعدية، الجدول رقم (20) يوضح ذلك.

الجدول رقم (20)

نتائج تطبيق طريقة (Scheffe) للمقارنات البعدية على مجال (العلاقات الاجتماعية في العمل) تبعاً لمتغير العمر

الفئة العمرية	المتوسط الحسابي	أقل من 30 سنة	35-31 سنة	40-36 سنة	45-41 سنة	أكثر من 45 سنة
أقل من 30 سنة	3.17					*-0.55
35-31 سنة	3.40					
40-36 سنة	3.55					
45-41 سنة	3.25					
أكثر من 45 سنة	3.72	*0.55				

*دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α=0.05).

يبين من الجدول رقم (20) أن مصادر الفروق كانت بين الفئات العمرية (أكثر من 45 سنة، أقل من 30 سنة) لصالح الفئة العمرية (أكثر من 45 سنة) بمتوسط حسابي (3.72)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للفئة العمرية (أقل من 30 سنة) (3.17)، يمكن قراءه نتيجة هذا المتغير وأثره في التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد، في ضوء هذه الدراسة انه لم يكن هناك اثر لهذا المتغير في التكيف الوظيفي في مجال(مجال مفهوم الذات والبيئة الأسرية وبيئة العمل) بينما كان له اثر في مجال العلاقات الاجتماعية في العمل لصالح الفئة العمرية أكثر من (45 سنة) ، بمعنى انه كلما تقدم المعاقين حركيا في العمر الوظيفي كلما ازدادت علاقاته الاجتماعية والتي تنعكس بشكل ايجابي في تكيفهم الوظيفي.

- **متغير الديانة:**

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين المتوسطات الحسابية لمجالات الدراسة تبعاً لمتغير الديانة ، وهذا يدل على عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α=0.05) لمتغير الديانة على التكيف الوظيفي للأفراد المعاقين حركياً العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة إربد.هذا يعني أن متغير الديانة في هذه الدراسة ليس له أثر في تكيف المعاقين حركيا ،والسبب في ذلك أن الغالبية العظمى في هذه الدراسة يعتنقون الديانة الإسلامية.

- **متغير المستوى التعليمي:**

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين المتوسطات الحسابية لمجالات (تقدير الذات، البيئة الأسرية، العلاقات الاجتماعية في العمل) تبعاً لمتغير المستوى التعليمي ، بينما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمجال (بيئة العمل) تبعاً لمتغير المستوى التعليمي ، الجدول رقم (21) يوضح نتائج تطبيق تحليل التباين الأحادي (ANOVA) على مجال (بيئة العمل) تبعاً لمتغير المستوى التعليمي. كل عمل يتطلب مقدار من الكفاءة العلمية والعملية، فارتفاع المستوى التعليمي للمعاقين حركيا العاملين ينعكس بشكل إيجابي في العملية الإنتاجية، بينما يلاحظ في هذه الدراسة أن متغير المستوى التعليمي ليس له أثر في التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا في مجالات الدراسة التالية (مفهوم الذات، البيئة الأسرية، العلاقات الاجتماعية في العمل)، ولكن ظهر لهذا المتغير (المستوى التعليمي) أثر في التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا في بيئة العمل لصالح الفئة (دراسات عليا) أي أنه كلما أرتفع المستوى التعليمي لدى المعاقين حركيا كلما أدى ذلك الى تكيفهم الوظيفي داخل بيئة العمل.

الجدول رقم (21)

نتائج تطبيق تحليل التباين الأحادي (ANOVA) على مجال (بيئة العمل) تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F	الدلالة الإحصائية
أساسي	2.40	.960	6.875	0.00
ثانوي	2.37	.810		
جامعي	2.85	.630		
دراسات عليا	3.06	.620		

يتبين من الجدول رقم (21) أن قيمة (F) لمجال (بيئة العمل) تبعاً لمتغير المستوى التعليمي بلغت (6.875) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α=0.05) وهذا يدل وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمجال (بيئة العمل) تبعاً لمتغير المستوى التعليمي، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة (Scheffe) للمقارنات البعدية، الجدول رقم (22) يوضح ذلك.

الجدول رقم (22)

نتائج تطبيق طريقة (Scheffe) للمقارنات البعدية على مجال (بيئة العمل) تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	المتوسط الحسابي	أساسي	ثانوي	جامعي	دراسات عليا
أساسي	2.40				*.650-
ثانوي	2.37			*.480-	*.680-
جامعي	2.85		*.480		
دراسات عليا	3.06	*.650	*.680		

*دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α=0.05).

يبين من الجدول رقم (22س) أن مصادر الفروق كانت بين المستويات التعليمية (أساسي، دراسات عليا) لصالح المستوى التعليمي(دراسات عليا) بمتوسط حسابي (3.06)، بينما

بلغ المتوسط الحسابي للمستوى التعليمي(أساسي) (2.40)، كما ظهرت فروق بين المستويات التعليمية(دراسات عليا، ثانوي) لصالح المستوى التعليمي(دراسات عليا) حيث بلغ المتوسط الحسابي للمستوى التعليمي (ثانوي) (2.37)، وبين المستويات (ثانوي، جامعي) لصالح المستوى التعليمي (جامعي) بمتوسط حسابي(2.85).

- **متغير الحالة الاجتماعية:**

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين المتوسطات الحسابية لمجال (بيئة العمل) تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية، بينما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمجالات (مفهوم الذات، العلاقات الاجتماعية في العمل، البيئة الأسرية) تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية، الجدول رقم (23) يوضح نتائج تطبيق تحليل التباين الأحادي (ANOVA) على مجالات (مفهوم الذات، العلاقات الاجتماعية في العمل، البيئة الأسرية) تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية. في ضوء نتائج هذا المتغير تبين أن المعاقين حركيا المتزوجون أكثر تكيفا، حيث كان لهذا المتغير اثر واضح في مجال (مفهوم الذات، والعلاقات الاجتماعية في العمل، والبيئة الأسرية) والسبب أن غالبية أفراد عينة الدراسة متزوجون بنسبة(54.70) هذا يعني أن مسألة الزواج بالنسبة للمعاق شيء مهم يحقق له الاستقرار والشعور بالارتياح والإحساس بالتساوي مع الأفراد الأسوياء والتخلص من نظرة المجتمع، وبالتالي يشعرون بالمسؤولية تجاه أسرهم وأبنائهم ومؤسساتهم التي يعملون بها وأنها تشكل مصدر رزقهم. ولكن هناك دراسات لا تتفق مع هذه النتيجة حيث أشارت إلى أن الحالة الزواجية للعامل وعدد من يعولهم يؤثر على التكيف المهني وانطلاقا من وجهة النظر التي تقر انه كلما زادت الالتزامات الأسرية كلما زادت مشاكل التكيف وأن الأفراد الغير متزوجون من الإناث والذكور هم الأكثر تكيفا وذلك لقلة الالتزامات المادية (برابح ،1994، ص 313).

الجدول رقم (23)

نتائج تطبيق تحليل التباين الأحادي (ANOVA) على مجالات (تقدير الذات، البيئة الأسرية، العلاقات الاجتماعية في العمل) تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

المجال	الحالة الاجتماعية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F	الدلالة الإحصائية
مفهوم الذات	أعزب	2.91	0.52	4.244	.000
	متزوج	3.21	0.51		
	مطلق	3.23	0.49		
	أرمل	3.13	0.00		
العلاقات الاجتماعية في العمل	أعزب	3.23	0.70	3.867	.010
	متزوج	3.50	0.61		
	مطلق	2.80	0.77		
	أرمل	2.75	0.35		
البيئة الأسرية	أعزب	3.24	0.63	3.382	.020
	متزوج	3.49	0.52		
	مطلق	3.22	0.63		
	أرمل	2.65	0.49		

يتبين من الجدول رقم (23) ما يلي:

1. بلغت قيمة (F) لمجال (تقدير الذات) تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية (س4.244) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α=0.05) وهذا يدل وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمجال (مفهوم الذات) تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة (Scheffe) للمقارنات البعدية، الجدول رقم (24) يوضح ذلك.

الجدول رقم (24)

نتائج تطبيق طريقة (Scheffe) للمقارنات البعدية على مجال (تقدير الذات) تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	المتوسط الحسابي	أعزب	متزوج	مطلق	أرمل
أعزب	2.91		*.300-		
متزوج	3.21	*.300			
مطلق	3.23				
أرمل	3.13				

*دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α=0.05).

يبين من الجدول رقم (24) أن مصادر الفروق كانت بين الحالات الاجتماعية (أعزب، متزوج) لصالح الحالة الاجتماعية (متزوج) بمتوسط حسابي (3.21)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للحالة الاجتماعية (أعزب) (2.91).

2. بلغت قيمة (F) لمجال (العلاقات الاجتماعية في العمل) تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية (3.867) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α=0.05) وهذا يدل وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمجال (العلاقات الاجتماعية في العمل) تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية ، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة (Scheffe) للمقارنات البعدية، الجدول رقم (25) يوضح ذلك.

الجدول رقم (25)

نتائج تطبيق طريقة (Scheffe) للمقارنات البعدية على مجال (العلاقات الاجتماعية في العمل) تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	المتوسط الحسابي	أعزب	متزوج	مطلق	أرمل
أعزب	3.23				
متزوج	3.50				*.750
مطلق	2.80				
أرمل	2.75		-*0.75		

*دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α=0.05).

يبين من الجدول رقم (25) أن مصادر الفروق كانت بين الحالات الاجتماعية (متزوج، أرمل) لصالح الحالة الاجتماعية (متزوج) بمتوسط حسابي (3.50)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للحالة الاجتماعية (أرمل) (2.75).

3. بلغت قيمة (F) لمجال (البيئة الأسرية) تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية (3.382) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α=0.05) وهذا يدل وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمجال **(البيئة الأسرية)** تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية ، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة (Scheffe) للمقارنات البعدية، الجدول رقم (26) يوضح ذلك.

الجدول رقم (26)

نتائج تطبيق طريقة (Scheffe) للمقارنات البعدية على مجال (البيئة الأسرية) تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	المتوسط الحسابي	أعزب	متزوج	مطلق	أرمل
أعزب	3.24				
متزوج	3.49				*.840
مطلق	3.22				
أرمل	2.65		-*0.84		

*دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α=0.05).

يبين من الجدول رقم (26) أن مصادر الفروق كانت بين الحالات الاجتماعية (متزوج، أرمل) لصالح الحالة الاجتماعية (متزوج) بمتوسط حسابي (3.22)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للحالة الاجتماعية (أرمل) (2.65).

- متغير مكان الإقامة:

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين المتوسطات الحسابية لمجال (مفهوم الذات) تبعاً لمتغير مكان الإقامة، بينما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمجالات (العلاقات الاجتماعية في العمل، البيئة الأسرية، بيئة العمل) تبعاً لمتغير مكان الإقامة، الجدول رقم (27) يوضح نتائج تطبيق تحليل التباين الأحادي (ANOVA) على مجالات (العلاقات الاجتماعية في العمل، البيئة الأسرية، بيئة العمل) تبعاً لمتغير مكان الإقامة.

تشير نتائج هذا المتغير إلى انه لم يكن لهذا المتغير اثر في مفهوم الذات ، بينا ظهر لهذا المتغير اثر في مجال(العلاقات الاجتماعية في العمل، البيئة الأسرية، بيئة العمل)، ولصالح

مكان الإقامة (مدينة)، هذا يعني أن غالبية أفراد عينة الدراسة ممن يسكنون المدينة وبالقرب من مؤسسات عملهم، الأمر الذي يصاحبه توفير الجهد، ويقضي على مشاكل التأخير والغياب والمواصلات، مما ينعكس إيجابا على المعاقين حركيا أنفسهم وعلى إنتاجية المؤسسة، وبالتالي يتحقق لديهم التكيف الوظيفي.

الجدول رقم (27)

نتائج تطبيق تحليل التباين الأحادي (ANOVA) على مجالات (العلاقات الاجتماعية في العمل، البيئة الأسرية، بيئة العمل) تبعاً لمتغير مكان الإقامة

المجال	مكان الإقامة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F	الدلالة الإحصائية
العلاقات الاجتماعية في العمل	مدينة	3.52	0.62	4.729	.0100
	قرية	3.28	0.61		
	مخيم	3.06	0.88		
البيئة الأسرية	مدينة	3.55	0.51	6.528	.0020
	قرية	3.25	0.52		
	مخيم	3.14	0.82		
بيئة العمل	مدينة	2.86	0.74	3.841	.0240
	قرية	2.52	0.72		
	مخيم	2.50	0.99		

يتبين من الجدول رقم (27) ما يلي:

بلغت قيمة (F) لمجال (العلاقات الاجتماعية في العمل) تبعاً لمتغير مكان الإقامة (4.729) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α=0.05) وهذا يدل وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمجال (العلاقات الاجتماعية في العمل) تبعاً لمتغير مكان الإقامة، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة (Scheffe) للمقارنات البعدية، الجدول رقم (28) يوضح ذلك.

الجدول رقم (28)

نتائج تطبيق طريقة (Scheffe) للمقارنات البعدية على مجال (العلاقات الاجتماعية في العمل) تبعاً لمتغير مكان الإقامة

مكان الإقامة	المتوسط الحسابي	مدينة	قرية	مخيم
مدينة	3.52			*0.46
قرية	3.28			
مخيم	3.06	-*0.46		

*دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α=0.05).

يبين من الجدول رقم (28) أن مصادر الفروق كانت بين مستويات مكان الإقامة(مدينة، مخيم) لصالح مكان الإقامة(مدينة) بمتوسط حسابي (3.52)، بينما بلغ المتوسط الحسابي لمكان الإقامة (مخيم) (3.06).

بلغت قيمة (F) لمجال (البيئة الأسرية) تبعاً لمتغير مكان الإقامة (6.528) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α=0.05) وهذا يدل وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمجال (البيئة الأسرية) تبعاً لمتغير مكان الإقامة ، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة (Scheffe) للمقارنات البعدية، الجدول رقم (29) يوضح ذلك.

الجدول رقم (29)

نتائج تطبيق طريقة (Scheffe) للمقارنات البعدية على مجال (البيئة الأسرية) تبعاً لمتغير مكان الإقامة

مكان الإقامة	المتوسط الحسابي	مدينة	قرية	مخيم
مدينة	3.55		*0.30	*0.41
قرية	3.25	-*0.30		
مخيم	3.14	-*0.41		

*دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α=0.05).

يبين من الجدول رقم (29) أن مصادر الفروق كانت بين مستويات مكان الإقامة(مدينة، مخيم) لصالح مكان الإقامة(مدينة) بمتوسط حسابي (3.55)، بينما بلغ المتوسط الحسابي لمكان الإقامة (مخيم) (3.41)، كما ظهرت فروق بين مستويات مكان الإقامة (مدينة، قرية) لصالح مكان الإقامة (مدينة) حيث بلغ المتوسط الحسابي لمكان الإقامة (قرية) (3.25).

بلغت قيمة (F) لمجال (بيئة العمل) تبعاً لمتغير مكان الإقامة (3.841) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α=0.05) وهذا يدل وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمجال (بيئة العمل) تبعاً لمتغير مكان الإقامة ، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة (Scheffe) للمقارنات البعدية، الجدول رقم (30) يوضح ذلك.

الجدول رقم (30)

نتائج تطبيق طريقة (Scheffe) للمقارنات البعدية على مجال (بيئة العمل) تبعاً لمتغير مكان الإقامة

مكان الإقامة	المتوسط الحسابي	مدينة	قرية	مخيم
مدينة	2.86		*.340	
قرية	2.52	-*0.34		
مخيم	2.50			

*دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α=0.05).

يبين من الجدول رقم (30) أن مصادر الفروق كانت بين مستويات مكان الإقامة(مدينة، قرية) لصالح مكان الإقامة(مدينة) بمتوسط حسابي (2.86)، بينما بلغ المتوسط الحسابي لمكان الإقامة (قرية) (2.52).

- **متغير الدخل الشهري:**

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين المتوسطات الحسابية لمجالات (العلاقات الاجتماعية في العمل، البيئة الأسرية، بيئة العمل)

تبعاً لمتغير الدخل الشهري ، بينما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمجال (تقدير الذات) تبعاً لمتغير الدخل الشهري ، الجدول رقم (31) يوضح نتائج اختبار (Independent SamplesT- Test) على مجال (مفهوم الذات) تبعاً لمتغير الدخل الشهري.

يلاحظ من النتيجة التالية ان متغير الدخل الشهري ليس له اثر في التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا في مجالات الدراسة التالية:(العلاقات الاجتماعية في العمل، البيئة الأسرية، بيئة العمل)، بينما ظهر اثر لهذا المتغير(الدخل الشهري) في التكيف الوظيفي في مجال (مفهوم الذات)، حيث يمثل الدخل الشهري الذي يتلقاه المعاقين حركيا وغيرهم من العاملين غير المعاقين عنصرا مهما وحيويا في حياته ولأنه يعد مصدر رزقه الأساسي، ومما لا شك فيه أن الراتب الشهري له صله بأداء العامل كما ونوعا،فقد ظهر لمتغير الدخل الشهري في هذه الدراسة اثر في التكيف الوظيفي في مفهوم الذات للمعاقين حركيا، والسبب في ذلك انه يساهم في زيادة رضا الفرد المعاق عن نفسه وثقته بها، ويساعده أيضا في إشباع حاجاته، واستقراره واستقلاليته والطمأنينة، وانه متكافئ مع الآخرين في الحصول على راتب شهري، هذه العوامل وغيرها تساعد في تكيف المعاقين حركيا وظيفيا.

الجدول رقم (31)

نتائج اختبار (Independent SamplesT- Test) على مجال (مفهوم الذات) تبعاً لمتغير الدخل الشهري

مستوى الدخل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	الدلالة الإحصائية
منخفض	3.04	.520	-2.352	.020
متوسط	3.30	.520		

يتبين من الجدول رقم (31) أن قيمة (T) لمجال (مفهوم الذات) تبعاً لمتغير الدخل الشهري بلغت (2.532) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α=0.05) وهذا يدل وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمجال (مفهوم الذات) تبعاً لمتغير

الدخل الشهري لصالح مستوى الدخل (متوسط) بمتوسط حسابي (3.30)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للمستوى الدخل (منخفض) (3.04).

- **متغير طبيعة الإعاقة الحركية:**

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين المتوسطات الحسابية لمجالات الدراسة تبعاً لمتغير طبيعة الإعاقة الحركية ، وهذا يدل على عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α=0.05) لمتغير طبيعة الإعاقة على التكيف الوظيفي للأفراد المعاقين حركياً العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة إربد.تفسر هذه النتيجة بأن جميع أفراد الدراسة هم من فئة المعاقين حركيا ولم يكن هنالك أي أثر لطبيعة الإعاقة (شلل حركي، قصر قامة، خلع ولادة، تآكل في المفاصل ، تشوه خلقي ،أصابه في العمود الفقري) في التكيف الوظيفي.

- **متغير مدة الخدمة في العمل:**

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين المتوسطات الحسابية لمجالات الدراسة تبعاً لمتغير مدة الخدمة في العمل ، وهذا يدل على عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α=0.05) لمتغير مدة الخدمة في العمل على التكيف الوظيفي للأفراد المعاقين حركياً العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة إربد. يمكن قراءة النتيجة التالية ان مدة الخدمة في العمل ليس لها اثر في تكيف المعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد، مع العلم أن زيادة مدة الخدمة في العمل يفترض أن تؤدي إلى التكيف الوظيفي والاستقرار وزيادة الإنتاجية، وهذا قد يكون له انعكاس سلبي يدفع المعاقين إلى الإحساس بان عملهم روتيني خال من التجديد والإبداع، وهذه النتيجة محددة بهذه الدراسة ولا نستطيع تعميم نتائجها على مؤسسات أخرى.

- **متغير اسم المؤسسة التي تعمل بها:**

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين المتوسطات الحسابية لمجالات (مفهوم الذات، العلاقات الاجتماعية في العمل، البيئة الأسرية) تبعاً لمتغير اسم المؤسسة التي تعمل بها، بينما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمجالات (بيئة العمل) تبعاً لمتغير اسم المؤسسة التي تعمل بها، الجدول رقم (32) يوضح نتائج تطبيق تحليل التباين الأحادي (ANOVA) على مجال (بيئة العمل) تبعاً لمتغير اسم المؤسسة التي تعمل بها.

الجدول رقم (32)

نتائج تطبيق تحليل التباين الأحادي (ANOVA) على مجال (بيئة العمل) تبعاً لمتغير اسم المؤسسة التي تعمل بها

اسم المؤسسة التي تعمل بها	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F	الدلالة الإحصائية
مؤسسات حكومية	2.65	0.78	3.09	0.05
جامعات	2.55	0.77		
جمعيات	3.31	0.62		

يتبين من الجدول رقم (32) أن قيمة (F) لمجال (بيئة العمل) تبعاً لمتغير اسم المؤسسة التي تعمل بها بلغت (3.09) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α=0.05) وهذا يدل وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمجال (بيئة العمل) تبعاً لمتغير اسم المؤسسة التي تعمل بها، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة (Scheffe) للمقارنات البعدية، الجدول رقم (33) يوضح ذلك.

الجدول رقم (33)

نتائج تطبيق طريقة (Scheffe) للمقارنات البعدية على مجال (بيئة العمل) تبعاً لمتغير اسم المؤسسة التي تعمل بها .

اسم المؤسسة التي تعمل بها	المتوسط الحسابي	مؤسسات حكومية	جامعات	جمعيات
مؤسسات حكومية	2.65			
جامعات	2.55			*-0.76
جمعيات	3.31		*0.76	

*دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α=0.05).

يبين من الجدول رقم (33) أن مصادر الفروق كانت بين مستويات اسم المؤسسة التي تعمل بها (جمعيات، جامعات) لصالح الجمعيات بمتوسط حسابي (3.31)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للجامعات (2.55).

الفصل الخامس

ملخص النتائج والتوصيات

يسعى هذا الفصل لتقديم ملخص لأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، وتقديم بعض التوصيات التي يؤمل أن تساعد في تحقيق التكيف الوظيفي للمعـــاقين حركيـــا العـــاملين فـــي المؤسسات الحكومية في مدينة اربد.

نتائج الدراسة

1) كشفت نتائج الدراسة أن غالبية أفراد عينة الدراسة من الذكور بنسبة مئوية (74.00%)، ومن الفئة العمرية (اقل من 30 سنة) بنسبة مئوية (34.00 %)، وغالبيتهم من المسلمين تبعا لمتغير الديانة بنسبة مئوية (97.30%)، ومن المستوى الجامعي تبعا لمتغير المستوى التعليمي بنسبة مئوية (37.30%)، وغالبيتهم متزوجون تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية بنسبة مئوية (54.70%) وممن يسكنون المدينة تبعا لمتغير مكان الإقامة بنسبة مئوية (44.70%)، وممن دخلهم الشهري منخفض (اقل من 400 دينار) بنسبة مئوية 82.70%)، أما بالنسبة لطبيعة الإعاقة غالبيتهم يعانون من شلل حركي بنسبة مئوية (64.00%)، وغالبيتهم ممن خدمتهم (اقل من 5 سنوات) وبنسبة مئوية (46.o%)، وأخيراً غالبيتهم ممن يعملون بالوظائف الإدارية (44.70%).

2) بينت نتائج الدراسة المتعلقة بطبيعة التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد، في ضوء مؤشرات الدراسة (مفهوم الذات، والعلاقات الاجتماعية في العمل) وتبعا لمقياس التحليل الذي اعتمدت علية الدراسة، حيث حصلت مؤشرات(مفهوم الذات، والعلاقات الاجتماعية في العمل) على درجة مرتفعة في التكيف

الوظيفي للمعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد.

3) أوضحت نتائج الدراسة أن الأسباب البيئية الدافعة للتكيف الوظيفي للمعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد، والمتمثلة في مؤشرات (البيئة الأسرية، وبيئة العمل)، حيث تتفاوت هذه الأسباب البيئية الدافعة للتكيف الوظيفي تبعا للمتوسطات الحسابية ومقياس التحليل الذي اعتمدت علية الدراسة ، حيث حصل مؤشر (البيئة الأسرية) على درجة مرتفعة في تحقيق التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا، بينما حصل مؤشر (بيئة العمل) على درجة متوسطة كأحد الأسباب الدافعة للتكيف الوظيفي للمعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد.

4) أشارت نتائج الدراسة إلى أن معوقات التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا قد حصلت على درجة متوسطة كمعوق للتكيف الوظيفي، حيث تم الاعتماد على نتائج السؤالين السابقين للوصول للفقرات السلبية في محاور الدراسة والتي تشكل معوق بالنسبة لعينة الدراسة من وجهة نظرهم، بالرغم من حصول محور مفهوم الذات على درجة مرتفعة إلا أن الفقرتان رقم(5 و6)، أنزعج كثيراً عندما أرى الناس يراقبوني عند الحركة، وانزعج كثيراً عندما يذكرني أحد بإعاقتي، شكلا معوقا بدرجة متوسطة لعينة الدراسة، والفقرتان رقم (9 و10) في محور(بيئة العمل) حصلا على درجة متوسطة كمعوق للتكيف الوظيفي للمعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد.

5) أظهرت النتائج أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين المتوسطات الحسابية لمجالات الدراسة تبعاً لمتغير الجنس.

6) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين المتوسطات

الحسابية لمجالات (مفهوم الذات، البيئة الأسرية، بيئة العمل) تبعاً لمتغير العمر، بينما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمجال (العلاقات الاجتماعية في العمل) تبعاً لمتغير العمر لصالح الفئة العمرية (أكثر من 45 سنة) بمتوسط حسابي (3.72).

7) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين المتوسطات الحسابية لمجالات الدراسة تبعاً لمتغير الديانة

8) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين المتوسطات الحسابية لمجالات (مفهوم الذات، البيئة الأسرية، العلاقات الاجتماعية في العمل) تبعاً لمتغير المستوى التعليمي، بينما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمجال (بيئة العمل) تبعاً لمتغير المستوى التعليمي لصالح المستوى التعليمي(دراسات عليا) بمتوسط حسابي (3.06).

9) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين المتوسطات الحسابية لمجال (بيئة العمل) تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية، بينما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمجالات (مفهوم الذات، العلاقات الاجتماعية في العمل، البيئة الأسرية) تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية، لصالح الحالة الاجتماعية (متزوج) بمتوسط حسابي (3.21).

10) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين المتوسطات الحسابية لمجال (مفهوم الذات) تبعاً لمتغير مكان الإقامة، بينما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمجالات (العلاقات الاجتماعية في العمل، البيئة الأسرية، بيئة العمل) تبعاً لمتغير مكان الإقامة لصالح مكان الإقامة(مدينة) بمتوسط حسابي (3.52).

11) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين المتوسطات الحسابية لمجالات (العلاقات الاجتماعية في العمل، البيئة الأسرية، بيئة العمل) تبعاً لمتغير الدخل الشهري ، بينما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمجال (مفهوم الذات) تبعاً لمتغير الدخل الشهري.

12) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين المتوسطات الحسابية لمجالات الدراسة تبعاً لمتغير طبيعة الإعاقة الحركية ، وهذا يدل على عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α=0.05) لمتغير طبيعة الإعاقة (شلل حركي، قصر القامة، خلع ولادة، تآكل في المفاصل ، تشوه خلقي ،أصابه في العمود الفقري) على التكيف الوظيفي للأفراد المعاقين حركياً العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة إربد.

13) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين المتوسطات الحسابية لمجالات الدراسة تبعاً لمتغير مدة الخدمة في العمل، وهذا يدل على عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α=0.05) لمتغير مدة الخدمة في العمل على التكيف الوظيفي للأفراد المعاقين حركياً العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة إربد.

14) أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين المتوسطات الحسابية لمجالات (مفهوم الذات، العلاقات الاجتماعية في العمل، البيئة الأسرية) تبعاً لمتغير اسم المؤسسة التي تعمل بها. هذا يعني عدم وجود اثر لمتغير اسم المؤسسة على التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا. بينا ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمجالات (بيئة العمل) تبعاً لمتغير اسم المؤسسة التي تعمل بها، لصالح الجمعيات.

التوصيات

أولا: التوصيات العلمية

لا تقتصر قيمة أي دراسة علمية على ما تقدمه من إجابات، بل تتعدى ذلك إلى ما تثيره من تساؤلات، واعتبار موضوع التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا، يمثل قضية هامة ، فانه يستلزم الخروج من دائرة الباحث الفرد إلى فريق بحثي كبير وإمكانيات اكبر، لهذا يوصي بإجراء المزيد من الدراسات العلمية التي يمكن من خلالها تناول موضوع الدراسة من جوانب متعددة ، منها على سبيل المثال:

1- القيام بدراسة حول التكيف الوظيفي للمعاقين سمعيا وبصريا.

2-القيام بدراسة حول معوقات التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا، سمعيا ، بصريا.

3- دور المؤسسات (الخاصة ، الحكومية) في تحقيق التكيف الوظيفي للمعاقين.

4-دور الأسرة في التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا.

ثانيا: التوصيات العملية

1) المواءمة بين طبيعة الإعاقة ونوع العمل للمعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية.

2) العمل على تفعيل التشريعات الخاصة بالمعوقين والتي تحميهم من مشاكل العمل.

3) تامين المواصلات للمعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية من البيت إلى المؤسسة والعكس.

4) تحسين مباني المؤسسات الحكومية لتصبح مواءمة للموظفين المعاقين حركيا.

5) تفعيل دور الإعلام في حث مؤسسات المجتمع الخاصة والحكومية على إتاحة فرص عمل للمعاقين حركيا

الملاحـق

ملحق رقم (1)

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة اليرموك

كلية الآداب

قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية

استبانه

لدراسة علمية بعنوان

التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية

دراسة على عينة من المعاقين العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد

ضمن متطلبات الحصول على درجة الماجستير في علم الاجتماع

إعداد

وئام الخصاونه

إشراف الأستاذ الدكتور

عبد الخالق الختاتنه

2010

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة اليرموك

كلية الآداب

قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية

أخي الكريم/ أختي الكريمة:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد..أعلمكم بأني أقوم بإعداد رسالة ماجستير في قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية بعنوان" التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد، لذا يرجى التكرم بالا جابه عن جميع أسئلة الاستبيان بدقة وموضوعية، ووضع إشارة(+) في مكان الإجابة، علما أنه سوف يتم استخدامه لغاية البحث العلمي فقط.

ولكم جزيل الشكر والعرفان

الباحثه: ونام ماهر صالح الخصاونه

الجزء الأول: بيانات أولية عن المعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد.

1- الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

2- العمر: (   )

3- الديانة: مسلم ☐ مسيحي ☐

4- المستوى التعليمي: أساسي ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐ دراسات عليا ☐

5- الحالة الاجتماعية: أعزب ☐ متزوج ☐ مطلق ☐ أرمل ☐

6- مكان الإقامة: مدينة ☐ قرية ☐ مخيم ☐

7- الدخل الشهري: ☐ أقل من400(منخفض) ☐ 400 -1000(متوسط) ☐ 1000فاكثر (مرتفع) ☐

8- طبيعة الإعاقة (   )

9- مدة الخدمة في العمل(   )

10- نوع الوظيفة التي تشغلها(   )

11- اسم المؤسسة التي تعمل بها(   )

الجزء الثاني:

السؤال الاول: طبيعة التكيف الوظيفي للأفراد المعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينه اربد والتي تتمثل في مفهوم الذات ، العلاقات الاجتماعية في العمل.

الرقم	الفقرات	أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق	لا أوافق بشدة
أولا	محور مفهوم الذات				
.1	استطيع العناية بنفسي والاستغناء عن مساعدة الآخرين.				
.2	استطيع تجاوز المواقف الصعبة التي تواجهني.				
.3	استطيع أن أقوم بالأعمال التي أريدها.				
.4	إعاقتي تجعلني اقوي في متابعة الأمور التي أقوم بها.				
.5	انزعج كثيرا عندما أرى الناس يراقبوني عند الحركة.				
.6	انزعج كثيرا عندما يذكرني احد بإعاقتي.				
.7	اشعر بالخجل والحياء من اعاقتي.				
.8	اشعر بالارتباك عندما أتحدث مع الآخرين.				
ثانيا	محور العلاقات الاجتماعية في العمل				
.1	أحظى بالمودة والتفاهم المتبادل بيني وبين زملائي في العمل.				
.2	هناك انسجام بيني وبين زملائي في العمل.				
.3	أجد تعاون حقيقي من قبل زملائي في العمل.				
.4	أتبادل الاتصالات والزيارات الاجتماعية مع زملائي خارج العمل.				
.5	ينظر زملائي لي كعضو منتج وفعال.				
.6	يمنحني العمل المكانة الاجتماعية .				

السؤال الثاني: ما الأسباب البيئية الدافعة للتكيف الوظيفي للأفراد المعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد

الرقم	الفقرات	أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق	لا أوافق بشدة
أ-	**البيئة الأسرية**				
1.	احظى بتشجيع أسرتي للتفوق في عملي.				
2.	أحظى بالمساواة داخل أسرتي مقارنه بأشقائي الأسوياء.				
3	احظى بالاهتمام الكافي من قبل أفراد أسرتي.				
4.	أسرتي تشركني في اتخاذ القرارات العائلية.				
5.	تشعرني أسرتي بأني فرد له أهمية في المجتمع.				
6.	أسرتي تلبي كافة احتياجاتي.				
7.	أسرتي تعاملني معاملة حسنة.				
8.	أفراد أسرتي يثقون بقدرتي على أداء عملي.				
9.	إخوتي وأخواتي متفهمون لأمور إعاقتي واحتياجاتها .				
10	أسرتي لا تتدخل في شؤوني الخاصة.				
ب-	**بيئة العمل**				
1.	طبيعة عملي تتفق مع نوع إعاقتي.				
2.	المناخ السائد في المؤسسة يدفعني للعمل.				
3.	مواءمة مبنى المؤسسة لإعاقتي.				
4.	توفر المؤسسة الجو الملائم للتطور الوظيفي.				
5.	ممارستي للعمل تحسن من حالتي الصحية.				
6.	الترقية في المؤسسة تقوم على الكفاءة والانجاز .				
7.	تكافؤ الفرص مع الأفراد الأسوياء(رواتب ، إجازات ، ترقية...الخ)				
8.	عدم وجود تشريعات خاصة بالمعوقين تحميهم من مشاكل العمل.				
9.	تهتم الإدارة بالبعد الإنساني .				
10.	صعوبة المواصلات من البيت إلى المؤسسة.				

ملحق (2)

كتاب تسهيل المهمة

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة اليرموك
YARMOUK UNIVERSITY

كلية الآداب
قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية

الرقم: (ك أ/١٢) / ١٠٧ /
التاريخ: ٢٠/ذو الحجة/١٤٣١ هـ
الموافق: ٢٠١٠/١١/٢٨ م

لمن يهمه الامـــــر

تحية طيبة وبعد،

فأرجو العلم بأن الطالبة وئام ماهر صالح خصاونة ورقمها الجامعي (٢٠٠٧٧٠٠١٧) تخصص ماجستير/علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية تقوم بإعداد دراسة بعنوان :

" التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا في المؤسسات الحكومية في محافظة اربد"

وعليه ارجو تكرمكم بمساعدتها من اجل إنجاز مهمتها.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،

رئيس قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية

د. محمد الحورانــــــي

هاتف: ٩٦٢٢٧٢١١١١١ فاكس: ٩٦٢٢٧٢١١٢٢٥ اربد - الأردن
Tel 962 2 7211111 Fax 962 2 7274725 ... http://www.yu.edu.jo

المراجـــــــــع

أبو العلا ، زينب حسين.(1972). **دراسة اجتماعية عن العلاقة بين خدمات التأهيل واستعادة القدرة على الإنتاج لمبتوري الأطراف.** رسالة ماجستير غير منشوره، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية، القاهرة.

أبو النيل ،محمود.(1985). **علم النفس الصناعي.** بيروت، دار النهضة العربية.

جمعيان، إبراهيم .(1983). **التكيف الشخصي والاجتماعي وعلاقته بالتحصيل الأكاديمي والجنس عند طلبه كليات المجتمع الحكومية في محافظه اربد** ، رسالة ماجستير غير منشوره ،جامعه اليرموك، اربد، الأردن .

حرز الله، محمد . (1992) . **مشكلات التكيف التي يواجهها المعوقون حركيا** ،رسالة ماجستير غير منشوره، الجامعة الأردنية، عمان .

خنفر ، زين .(2003). **مدى ملائمة مؤسسات الخدمات العامة من قبل المعوقين حركيا.**رسالة ماجستير غير منشوره ، الجامعة الأردنية .عمان .الأردن.

دويبي، عبد السلام.(1998). التمهيد في علم النفس الاجتماعي. ط1، مالطا، ELGA.

رجب ، زين العابدين محمد علي.(1982). دراسة **اجتماعية لقياس مدى التكيف المهني للعاملين المصابين بمرض شلل الأطفال.** رسالة ماجستير غير منشوره، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، القاهرة.

عارف، محمد.(1982). **المجتمع بنظرة وظيفية.** الكتاب الثالث، ط (1) ، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.

عبد السلام، محمد عوض.(1986). **الفعل الاجتماعي عند تالكوت بارسونز.** دار المطبوعات الجديدة.

عبد اللطيف ، آذار . (2001) . **العلاقة بين مفهوم الذات والتكيف الاجتماعي لدى المعوقين جسديا** . رسالة ماجستير غير منشوره، الجامعة الأردنية ،عمان.

عطية، عبد المجيد. (2001). **الخدمة الاجتماعية وذوي الاحتياجات الخاصة**. المكتب الجامعي الحديث.

عكاشة، علي احمد .(1989). **المناخ التنظيمي في كليات المجتمع في الأردن وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى العاملين**. رسالة ماجستير غير منشوره، جامعه اليرموك، اربد.

عمران، كامل محمد.(2007). **تقويم أداء العاملين في شركة الصناعات الالكترونية " سيرونيكس"** .مجلة جامعة دمشق ،المجلد 23 ، العدد الأول، ص191.

الجوهري، محمد، وآخرون.(2011). **تاريخ التفكير الاجتماعي**. الطبعة الأولى، عمان، الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع.

الحوراني، محمد.(2008). **النظرية المعاصرة في علم الاجتماع**. ط1، عمان، دار مجدلاوي.

الخطيب، جمال .(2010) . **مقدمه في تأهيل الأشخاص المعوقين**.ط1، عمان، الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع.

الربضي، هاني .(1994) . **معوقات تكيف الفرد الرياضي المعوق حركيا** . مجله أبحاث اليرموك، المجلد العاشر، العدد الثالث، ص621-651.

العابدين، زين.(1982). **دراسة اجتماعيه لقياس مدى التكيف المهني للعاملين المصابين بشلل الأطفال**. رسالة ماجستير غير منشوره،جامعه حلوان، القاهرة.

الغرياني ،محمد .(2007) .**التكيف المهني لدى الأخصائي الاجتماعي المدرسي** .رسالة ماجستير غير منشوره ،جامعه الفاتح ،ليبيا.

السكري ،أحمد.(2000) . **قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية** . دار المعرفة الجامعية،الإسكندرية.

السماري، عبدالله عبد العزيز.(2006). التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل في الأجهزة الأمنية. رسالة ماجستير غير منشوره، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.الرياض، السعودية.

الشهري ،عبد الله .(2000).**العلاقة بين التوافق المهني وبعض السمات الشخصية لدى موظفي القطاعين الحكومي والخاص في مجال الخدمات الصحية بمدينه الرياض**. رسالة ماجستير غير منشوره، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية .الرياض. السعودية.

الشيخ، فواز. **(2009).التوافق المهني والمساندة الاجتماعية لدى عينه من العمال السعوديين العاملين في بعض المصانع بمحافظه جده**.رسالة ماجستير منشوره، جامعه أم القرى، السعودية.

الشمري، مشوح بن هذال الوريك.**(2003). تقويم فعالية برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر المعوقين والمشرفين ورجال الأعمال** .رسالة ماجستير غير منشوره، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية .الرياض .السعودية.

كوافحه، تيسير وعبد العزيز،عمر. **(2007). مقدمه في التربية الخاصة** . ط3، عمان، دار الميسرة للنشر والتوزيع.

مجالي، عرين .(1993). **التكيف المهني للأشخاص المتخلفين عقليا وعلاقته بالتكيف الشخصي**. رسالة ماجستير غير منشوره،الجامعة الأردنية ،عمان .

محمد، برابح.(1994). حتمية التكيف لأداء العمل. رسالة ماجستير غير منشوره، معهد علم النفس وعلوم التربية، وهران.

مشعان،عويد.(1993).دراسات في الفروق بين الجنسين والرضا الوظيفي. الكويت، دار القلم للنشر والتوزيع.

محمد، فهمي.(2008). **الإعاقات الحركية**. الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة للنشر.

محمد، انشراح .(1996).**الرضا الوظيفي للمرأة العاملة في المدارس الثانوية الحكومية في محافظه** اربد.رسالة ماجستير غير منشوره، جامعه الأردنية، عمان، الأردن.

مقابله، نصر وبطاينة، أسامة .(2004). **مشكلات الأفراد المعوقين حركيا بمحافظه اربد بالمملكة الأردنية الهاشمية**. مجله العلوم التربوية والنفسية ،المجلد السادس ،العدد الأول، ص 67-88.

المومني ،محمد .(1992).**أثر الجنس والمستوى التعليمي والاقتصادي في مفهوم الذات ومركز الضبط لدى المعوقين حركيا** . رسالة ماجستير غير منشوره، جامعه اليرموك، اربد، الأردن.

هابط، محمد السيد.(1985).**التكيف والصحة النفسية**. ط2، الإسكندرية المكتب الحديث.

الدراسات الأجنبية

1- **Sail &Amier(1971)** ***Personal Factors Influencing the Retreaded Prisons Success at work*****).**

Abstract in English

Al-Khasawneh، W.M. Occupational Adaptation of the Handicaps: A Sociological Study on a Sample of Handicapped Employees in the Governmental Institutions in Irbid. Master Thesis، Yarmouk University، 2012.

Supervised by Prof. Dr. Abdulkhaliq Al-Khatatneh

The present study aimed at exploring the nature of occupational adaptation of the handicapped employees in the governmental institutions in Irbid through certain indicators (self-concept، and the sociological relationships at work)، find out the environmental causes (family environment، and work environment) which lead to the occupational adaptation of the handicapped employees، and identifying the relationship between certain sociological variables and occupational adaptation among handicapped employees in the governmental institutions in Irbid. To achieve the aforementioned purposes، intentional sampling method was used as it was the most appropriate method for this study. A questionnaire containing 45 items was designed to collect the necessary data from 150 handicapped employees in the governmental institutions in Irbid. The Statistical Package for Social Sciences (SPSS) was used in order to analyze the data of present study. The results of this study were as follows:

1. Regarding the nature of occupational adaptation of the handicapped employees in the governmental institutions in Irbid، the results revealed that self-concept، and the sociological relationships at work obtained a high degree in achieving the occupational adaptation of the handicapped employees in the governmental institutions in Irbid.

2. The results of this study showed that the environmental causes (family environment، and work environment) vary according to means and scale analysis; family environment attained a high degree in achieving the occupational adaptation، while work environment acquired a medium degree in

achieving the occupational adaptation among the handicapped employees in the governmental institutions in Irbid.

3. The results are also indicated that the "transportations difficulty from home to institution and vice versa، the lack of special legislations to protect handicapped people، I feel annoyed when people watching me، and I feel upset when some people remind me about my disability" obtained a medium degree as an obstacle reducing the occupational adaptation among the handicapped employees in the governmental institutions in Irbid.

In light of the results above، the researcher has come up with the following recommendations:

1. There is a need to reconciliation between the nature of physical disability and the work type of physically disabled employees in the governmental institutions.
2. It is necessary to activate the special legislations which protect the handicapped employees.
3. Ensure proper and comfortable transportations for handicapped employees from home to institution and vice versa.
4. There is a need to adjust and modify the governmental institutions to be convenient to handicapped employees.
5. It is important to activate the media role in encouraging the private and public community colleges to provide job opportunities for physically disabled people.

Keywords: Adaptation، occupational adaptation، physically disabled people